

# Forskelsbehandling på det nationale arbejdsmarked på grund af religion eller tro og etnisk oprindelse.



Navn: Julia Sørensen Andersen  
Studienr.: 20123888  
Uddannelse: Jura, Aalborg Universitet  
Aflevering: d. 10.5.2017  
Vejleder: Bjørn Holtze

## Indholdsfortegnelse

<b>Abstract</b>	<b>4</b>
<b>Indledning</b>	<b>6</b>
<b>Problemstilling</b>	<b>7</b>
<b>Afgrænsning</b>	<b>7</b>
<b>Metode</b>	<b>9</b>
<b>Historisk udvikling</b>	<b>10</b>
<i>Grundloven</i>	10
<i>EU lovgivning</i>	11
<i>ILO, FN og Racediskriminationsloven</i>	11
<i>Direktiv 2000/43 og 2000/78</i>	12
<i>Forskelsbehandlingslovens tilblivelse</i>	13
<b>Direkte og indirekte forskelsbehandling</b>	<b>14</b>
<i>Direkte forskelsbehandling</i>	14
<i>Indirekte forskelsbehandling</i>	15
<i>Chikane</i>	16
<i>Instruktion</i>	16
<i>Kollektive overenskomster</i>	17
<b>Forskelsbehandlingskriterier</b>	<b>17</b>
<i>Religion eller tro</i>	17
<i>Etnisk oprindelse - herunder race, hudfarve og national oprindelse</i>	18
<b>Forskelsbehandlingsloven §2</b>	<b>19</b>
<i>Arbejdsgiver</i>	19
<i>Lønmodtager</i>	19
<i>Lovens anvendelsesområde</i>	20
<i>Ansættelsen</i>	20
<i>Afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse og løn- og arbejdsvilkår.</i>	21
<i>Undtagelser til forskelsbehandling</i>	22
<b>Bevisbyrde</b>	<b>24</b>
<b>Godtgørelse og bøder</b>	<b>24</b>
<b>Ligebehandlingsnævnet</b>	<b>25</b>
<b>Beklædningsreglement - Forskelsbehandling eller ej?</b>	<b>27</b>
<i>U.2000.2350Ø - Magasin</i>	27
<i>Østre Landsrets dom af 5. april 2001 - Toms-sagen</i>	30
<i>U.2005.1265H - Føtex-dommen</i>	32
<i>7100083-12 - Den jobsøgende</i>	36
<b>Religion i det offentlige rum</b>	<b>37</b>
<i>U.2008.1028Ø - Farmaceuten</i>	37
<i>U.2001.83H - AMU-centeret</i>	38
<i>U.2015.2984V - Ernæringsassistenten</i>	40
<i>2015-6810-19566 - Taxachauffør</i>	42
<b>Sprog - et etnicitets kriterium?</b>	<b>45</b>
<i>U.2010.1415H - Hollænderen</i>	45
<i>7100118-13 - Jobsøgning på sprogcenter</i>	48

<i>2015-6810-14038 – Organisten</i>	49
<b>Faktiske omstændigheder?</b>	<b>51</b>
<i>U.2001.207V – Den religiøse skoleleder</i>	51
<i>U.1999.1809/2H – Bagerjomfruen</i>	53
<i>2014-6810-04180 – Dørmanden</i>	56
<i>Østre Landsrets dom af 3. januar 2008 – Fødselsdagsreceptionen</i>	58
<i>7100489-12 - Vikaren</i>	61
<b>Konklusion</b>	<b>62</b>
<b>Perspektivering</b>	<b>64</b>
<b>Litteraturliste</b>	<b>68</b>
<i>Bøger</i>	68
<i>Love og Lovforslag</i>	69
<i>Betænkning</i>	69
<i>Direktiver og konventioner</i>	70
<i>Artikler</i>	70
<i>Anvendte afgørelser</i>	70
Domstolene	70
Ligebehandlingsnævnet	70
EU-domstolen	71

## Abstract

The following project is about discrimination on the Danish labour market due to religion or beliefs and ethnicity. The main focus has been on section 2, subsection 1 of the Danish law about discrimination on the labour market. The project wishes to analysis where the limit for discrimination goes.

Discrimination can occur either directly, indirectly or through harassment or instructions. The discrimination has to be carried out by the employer, during the selection of candidates to a specific job, during the employment it self, through denial of promotion, letting people go, through different pay or through specific work conditions. The Danish verdicts used in this project, primary contains situation where the discrimination happened either directly or indirectly.

If the employee, beliefs that he has been the victim of discrimination due to his religion or ethnicity, he have to prove actual circumstances of possible discrimination. If the employee can prove such circumstances, it's the employer who has to prove that no such thing has occurred. If the employer can't prove that such circumstances haven't occurred, the employer will have discriminated the employee. Even if the employer hasn't made a conscious decision to discriminate.

The employer can draw up specific regulation of what is acceptable and what is not. If such regulation eliminates certain applicants for a job or certain people because of their religion or ethnicity are unable to live up to such regulation, the employer has to prove that the regulation is based upon an objective argument. If the regulation is based upon an objective argument, and the regulation it self is necessary to meet a certain goal, the employer has not discriminated against an employee or others. If a regulation is not based upon an objective argument, the employer has discriminated.

A regulation is for instance objective, if the regulation is based upon safety and hygiene or the employer has a wish to be religious neutral. There must be made a concrete assessment of the situation and the regulation. But it's clear, through the Danish verdicts that a regulation must be more specific than, the employer trying to maintain an image to the public.

If a regulation is objective, and proportional, the employer may choose not to hire or promote, people with a certain religion or ethnicity. The employer may also fire an employee.

The employer may not ask the employee about his religion or ethnicity, and if the employer is aware of this he may not use this to choose not to hire or to fire. If the employer makes it clear to the employee that the reason why he is fired or not chosen for at promotion, is because of religion or ethnicity, the employer has directly discriminated. If the employer gives insinuation, that the reason why the person is fired is because of religion or ethnicity, this could be enough to determine that the employer has discriminated. If employers actions or lack there of can be explained through probable explanations the employer has not discriminated.

To determine where the limit is for discrimination on the Danish labour market, there must be made a concrete assessment of the situation.

## Indledning

Verden, som vi kender den i dag, er præget af globalisering. En globalisering, der har gjort verden både mindre og større. Det er en verden, der har åbnet op for landegrænserne på godt og ondt.

En udvikling der har gjort det muligt, at man som dansker kan flytte rundt, stort set som det behager én. Dette har medført, at Danmark får nye borgere.

En udvikling, der har medbragt Danmark nye religiøse overbevisninger samt anden etnisk oprindelser.

Det er dog ydermere en udvikling, der har medført at medierne dagligt beretter om terror, død og ødelæggelse fra ind og udland.

Historier om hvordan der føres kontrol med befolkningsgrupper, for de kan potentielt udføre ulovlige og dødbringende episoder. Historier om hvordan befolkningsgrupper med bestemte religiøse overbevisninger bekæmpes, for at opretholde fred i verden. Et billede af hvordan det er os, mod dem.

Denne udvikling medfører, at arbejdsmarkedet skal tilpasse sig samfundets udvikling. Man kan ikke afvise bestemte grupper af personer på grund af personlige holdninger eller den overbevisning man får tilført via medierne.

Alle skal være ligestillet på det danske arbejdsmarked, og dette blev bestemt efter vedtagelsen af Forskelsbehandlingsloven.

På trods af vedtagelsen af Forskelsbehandlingsloven i Danmark er det dog stadig sikkert, at der ikke udøves forskelsbehandling på arbejdsmarkedet? At der ikke skulle foreligge forskelsbehandling vil virke utænkeligt, men spørgsmålet er vel mere konkret om, hvornår der er tale om forskelsbehandling. Samt hvor grænsen går på det nationale arbejdsmarked. Den gennemsnitlige borger har muligvis selv oplevet, hvad de vil beskrive som forskelsbehandling, men hvornår er en diskriminerende situation tilstrækkelig til, at der er udøvet ulovlig forskelsbehandling ifølge lovgivningen.

## Problemstilling

Dette speciale vil behandle forskelsbehandling på det danske arbejdsmarked grundet religion eller tro samt etnisk oprindelse. Specialet vil være fokuseret omkring følgende problemstilling:

Hvor går grænsen for forskelsbehandling jf. Forskelsbehandlingslovens §2, stk. 1 i forhold til religion eller tro og etnisk oprindelse?

## Afgrænsning

Følgende speciale vil primært have fokus på Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. §2, stk. 1. Forskelsbehandlingsloven, Lovbekendtgørelse 2008-12-16 nr. 1349 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (herefter FBL) behandler både forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, på uddannelsesinstitutioner og i foreninger.

Der vil blive inddraget §§3-5, for at belyse emnet og den gældende retsstilling. Der vil ydermere blive inddraget §6 om undtagelser, samt §7a om delt bevisbyrde.

Det vil ikke blive behandlet om den pågældende straf eller bøde, som sagen vedrører, er rimelig i forhold til standarderne. Fokus vil være hvad domstolene eller diverse nævn har tillagt vægt ved afgørelsen af forskelsbehandlingen.

Der vil primært være fokus på afgørelser, der vedrører et ansættelsesforhold. Der vil blive inddraget afgørelser, hvor forskelsbehandlingen har fundet sted under et uddannelsesforløb. Det er taget højde for inddragelse af disse afgørelser, men inddragelsen af disse bunder i, at de er af væsentlig betydning for det retslige område om forskelsbehandling.

Den etniske ligebehandlingslov vil ikke blive inddraget, da der ønskes at fokusere på forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, og ikke forskelsbehandling i bred forstand.

Der vil igennem specialet blive anvendt afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet.

Disse afgørelser vil blive angivet ved journalnummer. Dette gør det lettere for læseren at finde afgørelserne ved Ligebehandlingsnævnet, hvis dette ønskes.

Der vil blive anvendt afgørelser fra Ligebehandlingsnævnets etablering og frem til 2017. Grunden til at der ikke er foretages en skarpere afgrænsning i forhold til anvendelsen af afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet skyldes, at der ønskes en redegørelse for den gældende retsstilling indenfor området.

Det vurderes ydermere, at den begrænsede årrække, hvor nævnet har afsagt afgørelser, er begrænset i sig selv, og derfor ikke behøver en afgrænsning.

Udover anvendelse af afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet, vil der blive behandlet domme fra de danske domstole.

Der er ved anvendelsen af afgørelserne taget højde for hver deres retskildeværdi.

Alle afgørelser vil i analysedelen blive betegnet først med domsnummer eller journalnummer og efterfølgende med en titel. Grunden til navngivelsen, er af pædagogiske hensyn.

Afgørelser som er inddraget under det teoretiske afsnit, er navngivet med domsnummer eller journalnummer.

Inddragelsen af afgørelser i den teoretiske del af specialet skyldes ønsket om at afspejle pågældende retsregler, og hvordan de gør sig gældende i praksis.

I specialet er der anvendt afgørelser, som er afsagt før lovændringen i 2004. Det er der taget højde for, og det vurderes, at den nationale retsstilling indenfor området bevares på trods af denne ændring.

Der vil ikke blive lagt meget vægt på EU-lovgivning under opgaven.

Der vil blive inddraget EU konventioner og direktiver i en historisk sammenhæng, for at belyse, hvad lovgivningen i dag er bygget op om.

Det primære fokus vil dog være på nationale afgørelser, da der ønskes en redegørelse på det nationale arbejdsmarked.

Der vil i specialet blive foretaget en gennemgang af den historiske udvikling indenfor bekæmpelse af forskelsbehandling grundet religion eller tro og etnisk oprindelse.

Denne gennemgang vil gå tilbage til vedtagelsen af Grundloven i 1849. Grundlovens bestemmelser vil kort blive behandlet for at belyse retsstillingen, og den udvikling til den forskelsbehandlingslov, som vi kender i dag.



Der bliver i FBL §1, stk. 6 omtalt kollektive overenskomster, og det samme gør sig gældende i lovens §5a. Dette vil ikke blive behandlet yderligere end, at der i §1, stk. 6 benævnes, at loven ikke finder anvendelse, hvis der ydes beskyttelse efter kollektive overenskomster.

Det pågældende speciale har fokus på forskelsbehandlingskriteriet religion eller tro og etnisk oprindelse. Definitionen af religion eller tro, volder ikke store problemer, da dette er klart fastlagt.

Definitionen af etnisk oprindelse er dog mere kompliceret. Grunden til dette skyldes at kriteriet ikke er defineret i lovgivningen, samt at begrebet er vanskelig at adskille fra race, hudfarve og national oprindelse.

Dette er der blevet vurderet ved inddragelse af retspraksis, både fra domstolene og Ligebehandlingsnævnet.

Opgaven vil blive afsluttet med en perspektivering, hvor sag C-188/15 og C-157/15 fra EU-domstolen vil blive gennemgået. Der vil ydermere blive diskuteret, hvad disse to afgørelser vil betyde for den nuværende gældende retsstilling, samt hvordan fremtidens retsstilling vil se ud.

## Metode

Når valg af metode skal afgøres, skal valget starte ved retsvidenskaben. Ved retsvidenskab skal forstås "*videnskab, der beskæftiger sig med retlige fænomener*"<sup>1</sup> Retsvidenskaben indeholder blandt andet retsdogmatik.<sup>2</sup>

Metoden anvendes til at analysere og beskrive gældende ret på et konkret område. Dette gøres ved, at systematisere lovregler og gældende afgørelser for, at belyse det konkrete retsområde eller retlige problemstilling.<sup>3</sup>

Ved den retsdogmatiske metode søges der ikke efter en løsning på et konkret problem, men som sagt belysning af et retsområde.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Munk-Hansen, Carsten, Retsvidenskabsteori, s. 85

<sup>2</sup> Munk-Hansen, Carsten, Retsvidenskabsteori, s. 85

<sup>3</sup> Munk-Hansen, Carsten, Retsvidenskabsteori, s. 86

Den ovenstående problemstilling vil blive besvaret ved anvendelse af den retsdogmatiske metode.

## Historisk udvikling

### Grundloven

Grundlovens §67 bestemmer, at *"Borgerne har ret til at forene sig i samfund for at dyrke Gud på den måde, der stemmer med deres overbevisning, dog at intet læres eller foretages, som strider mod sædeligheden eller den offentlige orden."*

Bestemmelsen sikrer borgeren religionsfrihed, lige meget hvilken gud de dyrker, dog må den ikke stride mod gældende lovgivning eller den offentlige orden, herunder stride mod moralske principper.<sup>5</sup>

Grundlovens §70 bestemmer ydermere, at *"Ingen kan på grund af sin trosbekendelse eller afstamning berøves adgang til den fulde nydelse af borgerlige og politiske rettigheder eller unddrage sig opfyldelsen af nogen almindelig borgerpligt."*

Det kommer i denne bestemmelse til udtryk, at den enkelte borgers religiøse overbevisning eller afstamning ikke skal medføre, at borgeren stilles dårligere i forhold til andre i forhold til rettigheder. Der er her tale om, at borgeren ikke må forskelsbehandles grundet sin religiøse overbevisning eller afstamning.

Grundloven §74 bestemmer, at *"Alle indskrænkninger i den fri og lige adgang til erhverv, som ikke er begrundede i det almene vel, skal hæves ved lov."* Bestemmelsen slår fast at der skal være lige og fri adgang til erhverv for alle, og at indskrænkninger i lovgivningen skal ophæves.

Grundlovens §67, §70 og §74 er det første tegn på bekæmpelse af forskelsbehandling på det danske arbejdsmarked grundet religiøs overbevisning eller etnisk oprindelse.

---

<sup>4</sup> Munk-Hansen, Carsten, Retsvidenskabsteori, s. 87

<sup>5</sup> Christensen, Jens Peter mfl., Dansk statsret, s. 371-372

## EU lovgivning

Danmark blev i år 1949 medlem af EU, og i 1950 blev Den Europæiske Menneskerettighedskonvention (herefter EMRK) vedtaget.<sup>6</sup>

EMRK artikel 9 bestemmer, at alle har ret til religionsfrihed, herunder ret til at skifte religion og til at praktisere og udøve sin religion igennem gudstjeneste, undervisning, igennem skikke og overholdes af rituelle forskrifter. Dette kan fraviges, hvis andet er skrevet ved lov eller for at beskytte blandt andet den offentlige sikkerhed, orden og sundhed.

De rettigheder og friheder, blandt andet religionsfriheden i EMRK art. 9, som Den Europæiske Menneskerettighedskonvention indeholder, ”skal sikres uden forskel på grund af køn, race, farve, sprog, religion, politisk eller anden overbevisning, national eller social oprindelse, tilhørighed til et nationalt mindretal, formueforhold, fødsel eller ethvert andet forhold” jf. EMRK art. 14. Den pågældende artikel yder kun beskyttelse mod forskelsbehandling i forhold til de rettigheder EMRK indeholder.

Traktaten om den europæiske unions funktionsmåde (TEUF) art. 19 bestemmer, at der kan udstede lovgivning til at bekæmpe forskelsbehandling grundet blandt andet etnisk oprindelse og religion eller tro.

## ILO, FN og Racediskriminationsloven

I 1960 blev den Internationale Arbejdskonferences (ILO) konvention nr. 111 fra 1958 om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv ratificeret i dansk lovgivning.<sup>7</sup> ILO konvention nr. 111 definerer i art. 1, hvad der omfattes af udtrykket forskelsbehandling, herunder ”enhver adskillelse, udelukkes eller fortrinsbehandling på grund af race, farve, køn, religion, politisk anskuelse, national eller social oprindelse, som medfører en ophævelse eller forringelse af ligestillingen i henseende til muligheder eller behandling i beskæftigelse eller erhverv.”

Efter ILO konvention nr. 111 fra 1958 kom i år 1965 FN's konvention om afskaffelse af alle

---

<sup>6</sup> Nielsen, Ruth, Dansk Arbejdsret, S. 112

<sup>7</sup> Lovbekendtgørelse 2008-12-16 nr. 1349 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv., Karnov Noter.

former for racediskrimination (CERD). Efter FN konventionen blev der i Danmark nedsat et udvalg, som skulle diskutere og overveje hvilke påvirkning konventionen ville have på dansk retsstilling, men også hvad det ville betyde for dansk lovgivning.<sup>8</sup> Dette medførte Betænkning 1969 nr. 553 om forbud mod racediskrimination.

Konventionen blev ratificeret, og resulterede i vedtagelse af Lovbekendtgørelse nr. 289 af 9. juni 1971 om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v., bedre kendt som Racediskriminationsloven af 1971.<sup>9</sup> Denne lov blev senere ændret til Lovbekendtgørelse 1987-09-29 nr. 626 om forbud mod forskelsbehandling på grund af race mv., da der blev foretaget rettelser i lovgivningen.

Denne lovgivning fastslår i §1, stk. 1, at den der indenfor erhverv eller almennyttig virksomhed, ikke yder samme vilkår til alle grundet blandt andet race, hudfarve eller etnisk oprindelse, kan straffes med bøde eller fængsel.

### Direktiv 2000/43 og 2000/78

Med hjemmel i TEUF art. 19 blev der i år 2000 udstedt direktiv 2000/43 og 2000/78, som har været med til at forme den forskelsbehandlingslov, som danner grundlag for bekæmpelse af forskelsbehandling på det danske arbejdsmarked.<sup>10</sup>

Direktiv 2000/43/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse, betegnes også som direktiv for etnisk ligebehandling.

Direktiv 2000/43 har til formål at bekæmpe forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse jf. art. 1. Direktivets anvendelsesområde er både på det private og offentlige arbejdsmarkedet og på uddannelsesområdet, men også på området om lige lønvilkår, sociale goder og sundhedspleje jf. art. 3.

Direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv benævnes beskæftigelsesdirektivet. Direktiv 2000/78 har til formål at bekæmpe forskelsbehandling på arbejdsmarkedet grundet religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering jf. art. 1. Begge direktiver blev inkorporeret i dansk lovgivning

---

<sup>8</sup> KBET 1969 nr. 433, Betænkning 1969 nr. 553 om forbud mod racediskrimination

<sup>9</sup> Nielsen, Ruth, Civilretlige diskriminationsforbud, s. 195

<sup>10</sup> Nielsen, Ruth, Dansk Arbejdsret, S. 429

ved Lov 2004-04-07 nr. 253 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

### Forskelsbehandlingslovens tilblivelse

Danmark havde som nævnt ratificeret CERD i 1971, men først i 1996 hvor den danske forskelsbehandlingslov, lov nr. 459 af 12. juni 1996 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., blev vedtaget var CERD inkorporerede i Dansk lovgivning.<sup>11</sup> Denne lov er blevet ændret et par gange siden dens vedtagelse i 1996.

I oktober 2003 blev der fremsat forslag til ændring af den dagældende forskelsbehandlingslov. Dette skete ved fremsættelse af Lovforslag 2003-10-22 nr. 40, om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. Lovforslaget blev fremsat for Folketinget d. 22. oktober 2003.<sup>12</sup>

Forslaget om ændringerne blev vedtaget af Folketinget ved 3. behandling ved Lovforslag 2004-03-30 nr. 40 d. 30. marts 2004. Ændringerne var endelig godkendt ved vedtagelse af Lov 2004-04-07 nr. 253 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. d. 7. april 2004.

Ved denne lovændring er der blevet tilføjet "*eller tro*" i lovens § 1, for at supplere begrebet religion. Kriteriet "*eller tro*" tilføjes til alle lovens paragraffer, hvor religion fremgår.<sup>13</sup> Der er yderligere tilføjet, at forskelsbehandling kan foreligge på to forskellige måder, enten ved direkte eller ved indirekte forskelsbehandling.

Disse er begge blevet defineret i loven i bestemmelse §1, stk. 2 og stk. 3. Der er samtidig tilføjet i §1, stk. 3, at chikane betragtes som forskelsbehandling, hvis det anvendes for blandt andet at krænke, ydmyge og nedværdige en person i relation til dennes race, religion eller tro, eller etnisk oprindelse.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Nielsen, Ruth, Dansk Arbejdsret, S. 426

<sup>12</sup> Lovforslag 2003-10-22 nr. 40 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

<sup>13</sup> Lov 2004-04-07 nr. 253 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., §1, nr. 2

<sup>14</sup> Lov 2004-04-07 nr. 253 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Der blev i samme lovændring tilføjet en note om, at loven indeholder bestemmelser, som er inkorporeret grundet gennemførelsen af dele af direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse. Det samme gør sig gældende med direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv. Yderligere blev der vedtaget delt bevisbyrde, så vedkommende der føler sig krænket eller diskrimineret, kan påvise omstændigheder der underbygger dette, så skal modparten bevise det modsatte.<sup>15</sup>

## Direkte og indirekte forskelsbehandling

Ved behandling af forskelsbehandling er det nødvendigt at vide, at dette kan foreligge på flere forskellige måder. Forskelsbehandling kan forekomme enten ved direkte eller indirekte forskelsbehandling, samt ved chikane eller instruktion.

FBL §1, stk. 1 lyder som følgende:

*“Ved forskelsbehandling forstås i denne lov enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse”*

### Direkte forskelsbehandling

FBL §1, stk. 2 bestemmer, at *“Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.”*

Ved formuleringen *“behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation”* i § 1, stk. 2, skal den pågældende situation sammenlignes med lignende hypotetisk situation, hvor det vurderes om, der er sket forskelsbehandling grundet

---

<sup>15</sup> Lov 2004-04-07 nr. 253 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

et forskelsbehandlingskriterium, som for eksempel religion eller tro eller etnisk oprindelse.<sup>16</sup> Hvis den pågældende situation ville have haft et andet udfald grundet anden religiøs overbevisning eller etnisk oprindelse, vil der være tale om direkte forskelsbehandling jf. FBL §1, stk. 2.

Der vil foreligge direkte forskelsbehandling, selvom en arbejdsgiver ikke bevidst har forskelsbehandlet en arbejdstager.<sup>17</sup>

### Indirekte forskelsbehandling

Ifølge FBL § 1, stk. 3 foreligger der *“indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, jf. dog § 2 a.”*

Hvis en person af en bestemt religion eller tro eller etnisk oprindelse føler sig dårligere stillet end andre grundet en bestemmelse, et kriterium eller praksis, som fremstår neutral skal arbejdsgiveren bevise, at betingelsen eller kriteriet er fastsat ud fra en saglig begrundelse, samt at den pågældende betingelse eller kriterium er nødvendig for at nå målet.<sup>18</sup>

Så længe en bestemmelse, et kriterium eller praksis kan opfylde kravet om, at være sagligt begrundet og være proportionalt, må der gerne udøves indirekte forskelsbehandling. For at afgøre om disse kriterier er opfyldt, foretages der en konkret vurdering af den pågældende situation.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> Lovbekendtgørelse 2008-12-16 nr. 1349 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv., note 8

<sup>17</sup> LFF 2003-10-22 nr. 40, Forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., bemærkning til §1 stk. 2

<sup>18</sup> Lovbekendtgørelse 2008-12-16 nr. 1349 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv., note 9.

<sup>19</sup> LFF 2003-10-22 nr. 40 Forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., bemærkning til §1 stk. 3.

## Chikane

Ud over forskelsbehandling kan forekomme igennem direkte og indirekte forskelsbehandling, så bestemmer FBL §1, stk. 4, at chikane skal betragtes som forskelsbehandling.

Chikane betragtes som forskelsbehandling, når eksempelvis en persons religion eller tro eller etnisk oprindelse uønsket bliver benyttet til *“at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende”*.<sup>20</sup>

Denne bestemmelse finder dog kun anvendelse i forhold til arbejdsgivers chikane af arbejdstager, og ikke internt mellem kollegaer.<sup>21</sup> Chikanen skal ydermere *“være rettet mod en eller flere konkrete enkeltpersoner”*<sup>22</sup> Chikanøs adfærd kan komme til udtryk på mange måder, herunder ved fysisk eller psykisk adfærd, skriftligt eller mundtligt eller for den sags skyld visuelt.<sup>23</sup> I forhold til bestemmelsens krav om at adfærden skal være uønsket beror på en objektiv vurdering. Der skal vurderes om vedkommende, der udøver den chikanøse adfærd, indså eller burde have indset herom af den pågældende adfærd var uønsket, samt grovheden af krænkelsen. Der skal yderligere inddrages en vurdering af modtagerens reaktion af den chikanøse adfærd. Der skal overordnet foretages en vurdering om den pågældende krænkelse er for mild til at blive omfattet af chikane-betegnelsen.<sup>24</sup>

## Instruktion

FBL §1, stk. 5 lyder: *“En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse betragtes som forskelsbehandling.”*

Denne bestemmelse indebærer, at der skal være tale om et over- og underordningsforhold, for at der kan være tale om, at en instruktion om forskelsbehandling er omfattet af loven.

---

<sup>20</sup> Lovbekendtgørelse 2008-12-16 nr. 1349 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. §1 stk. 4

<sup>21</sup> Lovbekendtgørelse 2008-12-16 nr. 1349 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv., note 11

<sup>22</sup> Lovbekendtgørelse 2008-12-16 nr. 1349 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv., note 11

<sup>23</sup> Lovbekendtgørelse 2008-12-16 nr. 1349 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv., note 12.

<sup>24</sup> Lovbekendtgørelse 2008-12-16 nr. 1349 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv., note 13.



Bestemmelsen omfatter derfor ikke tilfælde, hvor en arbejdstager opfordrer en anden arbejdstager til at forskelsbehandle, da der ikke er tale om et over- og underordningsforhold.<sup>25</sup>

### Kollektive overenskomster

På trods af lovens anvendelsesområde følger det af §1, stk. 6, at *"Loven finder ikke anvendelse, i det omfang en tilsvarende beskyttelse mod forskelsbehandling følger af en kollektiv overenskomst, jf. dog stk. 7."* Hvis der foreligger en kollektiv overenskomst, og der sker forskelsbehandling f.eks. på grund af religion eller tro, så skal dette afgøres ved en fagretlig instans. Hvis der sker forskelsbehandling ud over, hvad der er vedtaget i den kollektive overenskomst, skal dette behandles ved domstolene.<sup>26</sup>

### Forskelsbehandlingskriterier

Forskelsbehandlingsloven forbyder forskelsbehandling grundet religion eller tro og etnisk oprindelse. Loven forbyder også forskelsbehandling grundet andre kriterier, men som nævnt i afgrænsningen vil der i det pågældende blive fokuseret på forskelsbehandling grundet religion eller tro og etnisk oprindelse.

### Religion eller tro

Ved kriteriet religion er der i lovens forstand tale om anerkendte religioner for eksempel kristendommen, jødedommen, islam og Jehovas vidner. Dette kriterium skaber ikke forståelsesbesvær.

Som tidligere nævnt blev der ved Lov 2004-04-07 nr. 253 tilføjet kriteriet *"eller tro"* for at supplere kriteriet religion.

I modsætning til kriteriet religion, omfatter tro et bredere område. Ved tilføjjelsen af tro vil man igennem lovgivningen *"sikre mod forskelsbehandling på grund af en nærmere defineret overbevisning, som noget mere og andet end beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af*

---

<sup>25</sup> Lovbekendtgørelse 2008-12-16 nr. 1349 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv., note 15

<sup>26</sup> Lovbekendtgørelse 2008-12-16 nr. 1349 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv., note 17

*bekendelse til en bestemt (anerkendt) religion.”<sup>27</sup>*

På trods af suppleringen af kriteriet tro, skal det dog pointeres, at hvis denne tro *”hviler på et ulovligt grundlag eller bevirker udførelsen af ulovlige handlinger”*, så ydes der ikke beskyttelse mod forskelsbehandling.<sup>28</sup>

### **Etnisk oprindelse - herunder race, hudfarve og national oprindelse**

Definitionen af etnisk oprindelse kan volde problemer, da dette ikke er nærmere defineret i lovgivningen. Kriteriet er tæt beslægtet med kriterier som race, hudfarve og national oprindelse.

Etnisk oprindelse kan forstås som *”en gruppe, der har visse fælles kendetegn, f.eks. sprog, kultur, geografisk oprindelse m.v.”*<sup>29</sup>

Race er i forskelsbehandlingsloven fremsat, som et individuelt forskelsbehandlingskriterium, men er stadig tæt beslægtet med etnisk oprindelse. Kriteriet er ikke defineret i lovgivningen, men det må formodes, at der ved race skal søges bredere end ved en persons etniske oprindelse.<sup>30</sup>

På samme måde som race er kriteriet hudfarve tæt knyttet til kriteriet etnisk oprindelse. Ved hudfarve skal der forstås en persons hudfarve, herunder om vedkommende er hvid, brun osv. Kriteriet hudfarve er også tæt knyttet til beskyttelseskriteriet race, da disse ofte er sammenhængende.<sup>31</sup>

Etnisk oprindelse har tæt sammenhæng med kriteriet national oprindelse, og disse kan være vanskelige at adskille.

---

<sup>27</sup> Lovbekendtgørelse 2008-12-16 nr. 1349 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv., note 2

<sup>28</sup> Lovbekendtgørelse 2008-12-16 nr. 1349 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv., note 2

<sup>29</sup> Greisen, Linda Rudolph, Forskelsbehandlingsloven, s. 62

<sup>30</sup> Greisen, Linda Rudolph, Forskelsbehandlingsloven, s. 11

<sup>31</sup> Greisen, Linda Rudolph, Forskelsbehandlingsloven, s. 11

Ved national oprindelse skal ikke forstås statsborgerskab, men derimod hvilken nation en person kommer fra.<sup>32</sup>

## Forskelsbehandlingsloven §2

FBL definerer i § 2, hvem der er omfattet af loven og i hvilke situationer forskelsbehandlingen kan finde sted.

FBL § 2 lyder som følgende:

*”En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.*

*Stk. 2. Forskelsbehandling med hensyn til lønvilkår foreligger, hvis der ikke ydes lige løn for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.*

*Stk. 3. En lønmodtager, hvis løn i strid med stk. 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.”*

### Arbejdsgiver

Som det fremgår af FBL §2 er det arbejdsgiver, der ikke må forskelsbehandle lønmodtageren eller ansøgeren til en stilling.

Der skal ved arbejdsgiver forstås virksomheden, hvori lønmodtageren er ansat, eller som ansøger om ansættelse ved eller på anden måde er tilkøbt.

Ved definition af arbejdsgiver skal det samtidig pointeres, at der ikke er tale om beskyttelse mod forskelsbehandling mellem lønmodtagere. Der kan derimod foreligge forskelsbehandling, hvis en ansat med høj placering i virksomheden forskelsbehandler en lønmodtager på en af de måder, der fremgår af lovens §1.<sup>33</sup>

### Lønmodtager

Begrebet arbejdsgiver er ikke defineret i forskelsbehandlingsloven, ligeledes med begrebet lønmodtager. Definitionen skal findes andet sted.

Ved lønmodtager skal forstås *”en fysisk person, der udøver en personlig indsats”* for en virksomhed. Der skal samtidig ydes betaling for den personlige indsats, og arbejdsgiver skal

---

<sup>32</sup> Greisen, Linda Rudolph, Forskelsbehandlingsloven, s. 59

<sup>33</sup> Greisen, Linda Rudolph, Forskelsbehandlingsloven, s. 80

have instruktionsbeføjelser over arbejdet.<sup>34</sup>

### Lovens anvendelsesområde

Det følger af FBL § 2, stk. 1, at der er forbud mod forskelsbehandling i forhold til *"ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår."*

### Ansættelsen

Som FBL § 2 benævner, forbydes der forskelsbehandling i forskellige tilfælde på arbejdsmarkedet. Det gælder både under jobsamtalen, afskedigelse, forfremmelse, forflyttelse samt i forhold til løn og arbejdsvilkår.

Dette kan suppleres af forskelsbehandlingslovens §§3-5.

FBL §3, stk. 1 forbyder arbejdsgiver forskelsbehandling af ansatte i forhold til adgang *"til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling."*

Dette forbud er i forhold til den erhvervsvejledning eller uddannelse, som arbejdsgiveren bestemmer over.

I forhold til vejledning og uddannelse som ansatte skal have, vurderes det ud fra den pågældende stilling, og hvilken funktion lønmodtageren har i virksomheden.<sup>35</sup>

FBL§3, stk. 2 forbyder andre end arbejdsgiver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed at forskelsbehandle. §3, stk. 3 forbyder ydermere forskelsbehandling i forhold til enhver, som *"fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve selvstændigt erhverv"*. §3, Stk. 4 forbyder forskelsbehandling i forhold til *"medlemskab af og deltagelse i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation"*, samt de fordele sådan et medlemskab kan medføre.

FBL §4 forbyder, at arbejdsgiveren i forbindelse med eller under selve ansættelsen anmoder lønmodtageren om oplysninger om blandt andet vedkommendes religion eller tro eller etnisk oprindelse.

---

<sup>34</sup> Greisen, Linda Rudolph, Forskelsbehandlingsloven, s. 82

<sup>35</sup> Lovbekendtgørelse 2008-12-16 nr. 1349 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv., Note 26

Arbejdsgiveren forbydes samtidig, at indhente eller modtage og gøre brug af sådanne oplysninger.

Dette var fokus i Ligebehandlingsnævnets afgørelse med journalnummer 7100072-12. Den pågældende afgørelse var en genoptagelse af afgørelse 2500284-10.

Klagen drejede sig om en muslimsk mand, som ansøgte om en stilling ved indklagede. Klager blev under jobsamtalen med indklagede, spurgt ind til sin religiøse overbevisning og trosretning. Indklagede benægtede at have spurgt ind til klagers religion under samtalen. Ligebehandlingsnævnet afgjorde, at klager fik medhold, da nævnet fandt det bevist, at indklagede havde spurgt ind til klagers religion, og dermed havde indhentet oplysninger i strid med FBL §4.

FBL §5 forbyder arbejdsgiver ved annoncering, både i forhold ansættelse samt ved erhvervsuddannelser, søge eller foretrække en person med f.eks. en bestemt religion eller tro eller etnisk oprindelse.

Modsat må arbejdsgiver under annonceringen ikke ytre ønske om at ansætte ansøgere med en bestemt religion eller tro eller etnisk oprindelse. På trods af denne hovedregel følger det af §5, stk. 2, at der kan ske undtagelse til denne regel, hvis det er omfattet af forskelsbehandlingslovens §6.

#### **Afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse og løn- og arbejdsvilkår.**

Ved afskedigelse skal både forstås opsigelse eller ophævelse, herunder bortvisning.

Opsigelsen skal være begrundet i forskelsbehandling grundet religion eller tro eller etnisk oprindelse. Er opsigelsen saglig begrundet, er der ikke udøvet forskelsbehandling under afskedigelsen.<sup>36</sup>

Ved bortvisning skal forstås, at lønmodtageren bortvises fra virksomheden, uden opsigelsesvarsler osv. Lønmodtageren er afskediget pr. Dags dato, og ikke efter udløbet af opsigelsesperioden. Lønmodtageren kan kun bortvises, hvis der foreligger grov misligholdelse af ansættelsesforholdet.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Andersen, Lars Svenning mfl., Funktionærret, s. 633

<sup>37</sup> Nielsen, Ruth, Dansk arbejdsret, s. 599

Ved forflyttelse menes, at lønmodtageren flyttes til anden stilling eller for den sags skyld nægtes forflyttelse grundet et forskelsbehandlingskriterium. Det samme gør sig gældende ved forfremmelse.

Arbejdsvilkår skal tolkes bredt, og omfatter både vilkår der er individuelt aftalt med arbejdsgiver. Vilkår som generelt er gældende på arbejdspladsen og fastsat igennem kollektive aftaler er også omfattet af betegnelsen.<sup>38</sup>

Forbud mod forskelsbehandling i forhold til lønvilkår uddybes yderligere i lovens §2, stk. 2-3. FBL §2, stk. 2 bestemmer, at der udøves forskelsbehandling, hvis der ikke ydes samme løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Det uddybes yderligere i FBL §2, stk. 3, at hvis der forskelsbehandles med hensyn til løn, har lønmodtageren, som forskelsbehandles, krav på forskellen.

I forbindelse med forskelsbehandling med hensyn til lønvilkår, skal der være tale om lønvilkår inden for samme virksomhed. At to forskellige arbejdsgiver betaler forskellig løn for samme arbejde, betragtes ikke som forskelsbehandling.<sup>39</sup>

### Undtagelser til forskelsbehandling

På trods af bestemmelserne §§1-2 samt §§3-5 i forskelsbehandlingsloven, så giver lovens §6 en undtagelse til forskelsbehandling.

Ifølge forskelsbehandlingslovens §6, stk. 1, må der ske forskelsbehandling på trods af lovens §§2-5, hvis den pågældende virksomhed har et politisk eller religiøst formål, eller hvor arbejdstagerens religiøse overbevisning eller trosretning har betydning for den pågældende virksomhed. Der skal i det pågældende tilfælde, laves en konkret vurdering, om det er tilladt at forskelsbehandle en bestemt gruppe på arbejdsmarkedet, for at opfylde det formål virksomheden har.<sup>40</sup>

Så længe den pågældende virksomhed har et klart defineret formål, som forudsætter at deres ansatte besidder en vis religiøs overbevisning, så må der ifølge FBL §6, stk. 1 ske forskelsbehandling på grund af religion eller tro.

---

<sup>38</sup> Greisen, Linda Rudolph, Forskelsbehandlingsloven, s. 116

<sup>39</sup> Greisen, Linda Rudolph, Forskelsbehandlingsloven, s. 133

<sup>40</sup> Lovbekendtgørelse 2008-12-16 nr. 1349 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv., note 39.

FBL §6, stk. 2 bestemmer yderligere, at der må ske forskelsbehandling grundet blandt andet religiøs overbevisning indenfor erhvervsudøvelse eller uddannelser, hvis det har betydning for disse. Der skal dog indhentes en udtalelse fra beskæftigelsesministeren for, at denne forskelsbehandling er saglig.

Følgende afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet viser, hvordan forskelsbehandlingslovens regler om annoncering og lovens undtagelsesbestemmelse behandles i praksis.

I Ligebehandlingsnævnets afgørelse, med journalnummer 2500279-10, indbragte en kvindelige klager, en klage til nævnet med påstand om forskelsbehandling på grund af religion eller tro. Klager påstod, at en kristen organisation i et stillingsopslag, søgte en sekretær som skulle være kristen og medlem af en kirke eller menighed. Dette mente klager var i strid med forskelsbehandlingsloven. Indklagede påstod, at de ikke havde overtrådt forskelsbehandlingsloven ved at stille krav til, at deres nye sekretær skulle være kristen. Indklagede fremhævede, at de var en kristen organisation, hvor det var centralt at anvende bøn i den daglige arbejdsgang. Sekretæren skulle arbejde under organisationens landsleder.

Ligebehandlingsnævnet afgjorde, at den kristne organisation ved annonceringen ikke havde overtrådt forskelsbehandlingslovens §5, da de var omfattet af lovens undtagelsesbestemmelse §6.

Ligebehandlingsnævnet tillagde det vægt, at sekretæren skulle arbejde under organisationens landsleder, og derfor skulle varetage kerneopgaver indenfor organisationen.

Nævnet fremhævede, at der ved vurdering af annonceringen jf. FBL §5 og mulig undtagelse til dette i FBL §6, må foretages en konkret vurdering.

I denne vurdering skal det tillægges vægt om de opgaver, der skal udføres under ansættelsen har betydning for, om vedkommende er tilhænger af en bestemt religion eller tro. Hvis opgaverne kan udføres af en af anden religiøs overbevisning, så vil der være tale om forskelsbehandling ved at søge eller foretrække en person af en bestemt religion eller tro.

I afgørelsen fra Ligebehandlingsnævnet kan det ses, hvordan et tydeligt defineret formål og kerneopgaver kan medføre, at man må foretage forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

## Bevisbyrde

FBL §7a bestemmer, at *“Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-4, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.”*

Som tidligere nævnt blev dette tilføjet ved Lov 2004-04-07 nr. 253 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. Ved denne lovændring blev der indført delt bevisbyrde. Den person, som anser sig for krænket jf. §§2-4 skal påvise, at der er tale om eller formodning om forskelsbehandling grundet f.eks. religion eller tro eller etnisk oprindelse. Modparten skal bevise, at det ikke er tilfældet. Afgørelsen om der er påvist faktiske omstændigheder, beror på en vurdering fra domstolene.<sup>41</sup>

## Godtgørelse og bøder

Hvis det anses for bevist at der er udøvet forskelsbehandling jf. §§2-4, jf. FBL §7a, skal der tilkendes godtgørelse jf. FBL §7, stk. 1. Godtgørelsens størrelse vurderes ud fra grovheden af forskelsbehandlingen. Den godtgørelse, der tilkendes den krænkede omfatter ikke-økonomiske skade.<sup>42</sup>

Det fremgår yderligere i FBL § 7, stk. 2, at der kan tilkendes godtgørelse, hvis en person har *“fremsat krav om ligebehandling”* efter lovens bestemmelser, og derfor udsættes for *“ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger”*.

I FBL §7, stk. 2 er der krav om årsagssammenhæng for, at der ydes godtgørelse. Selvom der i §7a er indført delt bevisbyrde, så er dette ikke tilfældet for situationer omfattet af §7, stk. 2.<sup>43</sup>

Udover forskelsbehandling kan medføre godtgørelse til den krænkede, kan der i visse tilfælde udstedes bøder til den krænkede. Det fremgår af FBL §8, stk. 1, at overtrædelse af lovens §5

---

<sup>41</sup> Lovbekendtgørelse 2008-12-16 nr. 1349 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv., note 46

<sup>42</sup> Lovbekendtgørelse 2008-12-16 nr. 1349 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv., note 42

<sup>43</sup> Lovbekendtgørelse 2008-12-16 nr. 1349 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv., note 44



straffes med bøde. Ved overtrædelse af FBL §5 har man ved annoncering angivet, at der foretrækkes eller søges en person med f.eks. en bestemt religion eller tro eller etnisk oprindelse. Er der sket overtrædelsen af §5, kan juridiske personer samt staten og kommuner pålægges bødeansvar jf. FBL §8, stk. 2.

## Ligebehandlingsnævnet

FBL §8a bestemmer, at *"Klager over overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling efter denne lov og over overtrædelse af forbuddet mod repressalier i § 7, stk. 2, behandles af Ligebehandlingsnævnet"*.

Som det fremgår af bestemmelsen bliver klager om overtrædelser af forbuddet mod forskelsbehandling behandlet af Ligebehandlingsnævnet. Sådanne sager kan dog også indbringes for domstolene.<sup>44</sup>

Forskelsbehandlingsloven behandler ikke yderligere Ligebehandlingsnævnet. Ligebehandlingsnævnets kompetencer fremgår af lov om Ligebehandlingsnævnet, Lovbekendtgørelse 2016-10-02 nr. 1230.

Ligebehandlingsnævnet har kompetence til, at behandle klager om forskelsbehandling på grund af blandt andet religion eller tro eller etnisk oprindelse jf. Lov om Ligebehandlingsnævnet §1, stk. 1.

Dette suppleres yderligere i §1, stk. 3, hvor det bestemmes, at Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling blandt andet grundet religion eller tro eller etnisk oprindelse efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

For at kunne indbringe en klage for Ligebehandlingsnævnet, skal den pågældende person have en retlig interesse i sagen jf. Lov om Ligebehandlingsnævnet §1, stk. 6.

Hvis den pågældende person, der indbringer sagen til Ligebehandlingsnævnet, ikke har retlig interesse i sagen, vil nævnet afvise sagen jf. Lov om Ligebehandlingsnævnet §8, stk. 3.

---

<sup>44</sup> Greisen, Linda Rudolph, Forskelsbehandlingsloven, s. 242-243

Begrænsningen i hvem der kan indbringe en klage til Ligebehandlingsnævnet, kan ses i nævnets afgørelse med journalnummer 7100201-13.

I den pågældende klage klagede en mand til Ligebehandlingsnævnet, da denne mente, at der var tale om forskelsbehandling grundet religion eller tro. En supermarkedskoncern tillod muslimske kvinder at bære tørklæde, men at f.eks. jøder ikke må bære jødisk kalot og sikker ikke må bære turban.

Ligebehandlingsnævnet afviste klagen, da de afgjorde, at parten ikke ville få medhold i sin klage, da klager ikke selv var blevet forskelsbehandlet.

Der kan dog ikke indbringes en klage for Ligebehandlingsnævnet, hvis denne verserer ved domstolene jf. §4, stk. 2. Modsat kan en sag ikke anlægges ved domstolene, hvis denne verserer ved Ligebehandlingsnævnet jf. §4, stk. 3. Hvis en klage derimod er indbragt og afgjort ved domstolene, kan den ikke efterfølgende indbringes for Ligebehandlingsnævnet.<sup>45</sup>

Ligebehandlingsnævnet kan ydermere afvise at behandle en klage om forskelsbehandling, hvis det for nævnet er klart, at klager ikke vil få medhold i denne jf. Lov om Ligebehandlingsnævnet §8, stk. 2.

Hvis en klage er indbragt for Ligebehandlingsnævnet, kan klager vælge at tilbagekalde sin klage. Dette kan dog kun ske, hvis nævnet endnu ikke har truffet afgørelse. Har nævnet truffet en afgørelse, kan klagen ikke tilbagekaldes jf. Lov om Ligebehandlingsnævnsloven §11, 1. Pkt. Klagen kan samtidig bortfalde, hvis parterne indgår forlig i den pågældende sag jf. §11, 2. Pkt.

Klager indgivet til Ligebehandlingsnævnet skal behandles på skriftligt grundlag jf. Lov om Ligebehandlingsnævnet §5, stk. 2. Hvis sagen anlægges ved Ligebehandlingsnævnet skal klager være opmærksom på, at det ikke er muligt at foretage parts- og vidneforklaring som bevisførelse. Hvis det ikke er muligt for nævnet at afgøre om der er udøvet forskelsbehandling grundet religion eller tro eller etnisk oprindelse, uden partshøring, skal nævnet afvise sagen.<sup>46</sup>

Det fremgår af Ligebehandlingsnævnets afgørelse med journalnummer 7100434-12, at der skulle foretages mundtlig parts- og vidneforklaringer, for at kunne træffe afgørelse i sagen. Klagen omhandlede klager af iransk oprindelse, der arbejdede som tjener på et hotel. Hun

---

<sup>45</sup> Greisen, Linda Rudolph, Forskelsbehandlingsloven, s. 244

<sup>46</sup> Greisen, Linda Rudolph, Forskelsbehandlingsloven, s. 247

blev opsagt, og mente selv at dette skyldes forskelsbehandling grundet hendes etniske oprindelse, og ikke samarbejdsproblemer, som arbejdsgiveren begrundede opsigelsen med. Klager gjorde gældende, at hun i 2007 blev ansat ved hotellet som opvasker og tjener. Under sin ansættelse påstod klager, at hun blev kaldt diverse racistiske og krænkende navne. Hun påstod at en af restaurantens overtjenere skulle have truet med at slå hende, da hun havde spurgt, hvorfor han behandlede hende så dårligt. Efter episoden tog hun kontakt til både restaurantchefen og hotelchefen, og fire dage senere fik hun en skriftlig advarsel. Indklagede benægtede, at klager skulle være blevet udsat for forskelsbehandling grundet hendes etniske oprindelse. Indklagedes gennemgang af begivenhederne stemte ikke overens med klagers. De havde begge indsendt udtalelser fra ansatte ved hotellet, som støttede op om hver parts sagsfremstilling. I og med at parterne ikke var enige om hændelsesforløbet, samt at nævnet ikke kunne foretage parts- og vidneforklaringer, afviste nævnet at behandle sagen.

Det pågældende sag afspejler, hvordan der kan foreligges en sag for Ligebehandlingsnævnet, men at der grundet uoverensstemmelser mellem parternes påstande ikke kan træffes afgørelse.

## **Beklædningsreglement – Forskelsbehandling eller ej?**

De pågældende afgørelser behandler konflikten mellem ulovlig og lovlig indirekte forskelsbehandling jf. forskelsbehandlingslovens §1, stk. 3. De pågældende afgørelser afspejler situationer før og under selve ansættelsesforholdet, og er omfattet af lovens §2, stk. 1.

### **U.2000.2350Ø – Magasin**

Denne sag er afsagt af Østre Landsret og omhandler forskelsbehandling af en erhvervspraktikant grundet religion eller tro.

Sagen omhandler den muslimske folkeskoleelev Islam Amin Baktyar, som var dansk statsborger, men kom fra Irak. Hun havde båret religiøst betinget tørklæde siden 10-års alderen. I 9. Klasse skulle hun en uge i erhvervspraktik i Magasin.

Islam mødte op ved Magasins informationsafdeling den første dag under erhvervspraktikken.

Efter en rundvisning blev hun ledt over til dameafdelingen, hvor hun skulle være i erhvervspraktikken.

Her blev hun afvist af lederen af afdelingen, da denne ikke ville have piger med tørklæder, da dette var Magasins beklædningspolitik. Islam forlod herefter Magasin. Efter episoden i Magasin anlagde sagsøgers værge sag mod Magasin.

Magasins forretningschef, gjorde gældende, at Magasin havde ansat personale med forskellige racer og nationaliteter, og at der under ansættelsessamtaler ikke bliver spurgt ind til ansøgers religion.

Der var dog et beklædningsreglement for ansatte i de afdelinger, hvor der var kundekontakt. Ifølge forretningschefen blev beklædningsreglementet altid gennemgået ved ansættelsens begyndelse. Grunden til beklædningsreglementet var, at det var kunden og ikke sælgeren, der skulle være i fokus. Dette indebærer, at personalets beklædning i hver afdeling var tilpasset det afdelingerne solgte.

Reglementet indeholdte ikke nogen retningslinjer for religiøs begrundet hovedbeklædning.

Det var dog tilladt, at personalet bar et kors om halsen.

Sagsøgte gjorde gældende, at lederen for dameafdelingen, under fire øjne orienterede sagsøger om Magasins beklædningsreglement, og at dette ikke omfattede hovedtørklæde.

Sagsøger nægtede at tage tørklædet af. De blev sammen enige om, at sagsøger skulle retur til folkeskolen, og ikke det modsatte, som sagsøger påstod.

Sagsøger gjorde gældende, at den pågældende erhvervspraktik var omfattet af forskelsbehandlingsloven, og at der var sket forskelsbehandling jf. FBL §2 jf. §3 både på grund af religion og tro samt etnisk oprindelse.

Sagsøger påstod, at Magasins tørklæde-forbud indebærer forskelsbehandling, da forbuddet stillede bestemte grupper af bestemte etniske oprindelser og religiøse overbevisninger ringere end andre.

Sagsøgte Magasin gjorde gældende, at beklædningsreglementet var sagligt begrundet, og at formålet var at sikre ensartet beklædning af hensyn til deres image og profil. Det var kunden og ikke sælger, der var i fokus. Reglementet blev håndhævet konsekvent over for alle ansatte med kundekontakt, uanset religion og tro eller etnisk oprindelse.

Sagsøgte mente derimod ikke, at erhvervspraktikken var omfattet af forskelsbehandlingsloven, da Magasin ikke var arbejdsgiver, og at det var skolen, som havde ansvaret for sagsøgers uddannelse. Magasin pointerede ydermere, at de ikke var omfattet af FBL §3, omhandlende vejlednings – og uddannelsesvirksomhed.

Østre Landsret gjorde gældende, at sagsøgers erhvervspraktik ved Magasin var omfattet af forskelsbehandlingsloven, og at lovens bestemmelser dermed fandt anvendelse på den pågældende tvist.

Landsretten fandt, at Magasins beklædningsreglement havde til formål at fremhæve image og profil. Reglementet indebar ikke ensartet beklædning blandt de ansatte, men udelukkende at påklædningen var tilpasset den afdeling, den ansatte var tilkøbet. Håndhævelsen medførte ifølge Magasin, at ansatte ikke må bære religiøst betinget hovedbeklædning.

Landsretten fandt, at bortvisningen af erhvervspraktikanten, grundet religiøst begrundet tørklæde, var udtryk for indirekte forskelsbehandling jf. FBL §1, stk. 1. Landsretten lagde til grund, at beklædningsreglementet ville ramme bestemte religiøse grupper, samtidig med at reglementet ikke var saglig begrundet.

Den pågældende afgørelse er afsagt, inden gennemførelsen af direktiv 2000/43 og 2000/78, og afgørelsen er dermed afsagt på baggrund af forskelsbehandlingsloven fra 1996.<sup>47</sup>

Inden denne gennemførelse indeholdte forskelsbehandlingsloven ikke definition af direkte og indirekte forskelsbehandling. Det fremgår dog af lovens §1, stk. 1, at der ikke må ydes hverken direkte eller indirekte forskelsbehandling. Det skal derfor tages højde for, at der siden afgørelsen er foretaget ændringer i lovgivningen. Reglerne som afgørelsen er afsagt efter, er dog stadig gældende i dag, men er blevet skarpere defineret og fastsat i lovgivningen. 1996-lovgivningen §2, stk. 1, svarer ydermere også til den bestemmelse, som fremgår af den nugældende FBL §2,stk. 1.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Lov nr. 459 af 12. juni 1996 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

<sup>48</sup> Lovbekendtgørelse 2008-12-16 nr. 1349 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

### Østre Landsrets dom af 5. april 2001 - Toms-sagen

Den pågældende afgørelse omhandlede muslimske Fatima Andersen, som bar religiøst begrundet hovedtørklæde og klæder, som dækkede alt andet end hendes hænder og ansigt. Hun havde søgt en stilling hos Toms Fabrikker A/S, søgte, men fik i første runde ikke et job. Sagsøger deltog efter ansøgningen i et orienteringsmøde, og tilmeldte sig et uddannelsesforløb fokuseret omkring levned- og nydelsesmiddelindustrien, hvor der ville være et praktikforløb ved Toms.

Efter informationsmødet rettede sagsøger selv henvendelse til en repræsentant for søgte. Her blev sagsøger informeret om, at hun ikke ville kunne deltage i praktikforløbet ved søgte, hvis hun bar tørklæde under arbejdet. Dette blev efterfølgende pointeret i en mail sendt til sagsøger, hvor det fremgik, at det ikke var tilladt at bære andet end den nethue, som man anvendte i produktionen. Det var heller ikke tilladt at bære tørklæde og klæder under nethueen, hvis dette ikke kunne bæres under den godkendte nethue.

Grunden til dette forbud skulle findes i et beklædnings- og hygiejne reglement, som søgte stod bag. Her fremgik det, at hår og privat tøj skulle være dækket af firmaets beklædning. Kravene til firmaets beklædning, samt nethuer blev stillet, ifølge søgte, af levnedsmiddelmyndighederne samt større kunder. Kravene blev også stillet af sikkerhedsmæssige årsager, samt hygiejne.

Sagsøger tilbød at vaske tørklædet efter søgtes reglementer eller lade det indgå i søgtes vaskeordning. Hun foreslog yderligere, at hun kunne bære tørklædet under kitlen og hæftet til trøjen. Dette blev afvist, da tørklædet stadig ville medføre en sikkerhedsrisiko, da det hang løst om nakke og hals. Efter dette sprang sagsøger fra uddannelsesforløbet, og kom ikke i praktik ved søgte. Sagsøger rettede efterfølgende henvendelse til søgte, men modtog samme melding.

Sagsøger påstod, at der forelå indirekte forskelsbehandling, og at søgte havde handlet i strid med forskelsbehandlingslovens §2, samt §3. Sagsøger mente ikke, at den pågældende beklædnings- og hygiejne reglement var objektivt begrundet i et sagligt formål og proportionalt i forhold til omstændighederne, og derfor ikke retfærdiggjorde at søgte fravalgte sagsøger grundet et religiøst betinget tørklæde.

Sagsøgte gjorde det gældende, at de ikke havde forskelsbehandlet sagsøger grundet religion eller nogen af de andre kriterier omfattet af FBL. Den eneste grund til at sagsøger ikke fik en stilling skyldes, at hun ikke ville anvende den påkrævede udleveret nethue, samt at nethuen ikke kunne dække tørklædet. Kravet var begrundet i sikkerheds- og sundhedsmæssige samt hygiejniske årsager. Sagsøgte mente, at dette krav var objektivt, sagligt og proportionalt begrundet. Påklædningskravet var stillet til alle i produktionen, og blev håndhævet konsekvent. Sagsøgte gjorde det yderligere gældende, at virksomheden i Danmark havde ansat ca. 40% af anden kulturel eller etnisk oprindelse.

Et flertale ved Landsretten afgjorde, at sagsøgte ikke havde overtrådt forskelsbehandlingslovens 2, stk.1 ved ikke, at ansætte sagsøger i et praktikforløb grundet et religiøst betinget tørklæde.

Landsretten pointerede, at arbejdsgiver havde lov til at fastsætte et beklædningsreglement. Sådant et reglement kunne medføre indirekte forskelsbehandling, og domstolene skulle derfor foretage en konkret vurdering, for at afgøre om dette reglement var sagligt begrundet. Landsretten lagde til grund, at reglementet var sagligt begrundet og proportionalt i det pågældende tilfælde. Dette beroede på en begrundelse af sikkerhed og hygiejne.

En enkel dommer udtalte, at nok var beklædningsreglementet objektivt og sagligt begrundet, men reglementet ville berøre *"i langt overvejende grad muslimske kvinder, som af religiøse grunde ønsker af bære hovedtørklæde."*<sup>49</sup> I sådan et tilfælde er der tale om indirekte forskelsbehandling.

Dommeren gjorde gældende, at det ville være muligt at anvende et tørklæde, som sagsøgers, under kitlen og fastgøre denne langs halslinningen. Det vil samtidig være muligt selv, at vaske tørklædet eller lade det indgå i sagsøgtes vaskeordning.

Den enkle dommer mente ikke, at sagsøgte opfyldte sin bevisbyrde for at godtgøre at reglementet var sagligt begrundet, og dermed havde udøvet indirekte forskelsbehandlingsloven jf. §2, stk. 1.

---

<sup>49</sup> Østre landsrets dom af 5. april 2001

I den pågældende afgørelse bliver der, som i U.2000.2350Ø, behandlet beklædningsreglement og om dette medfører forskelsbehandling. I U.2000.2350Ø fandt Landsretten ikke, at beklædningsreglementet var sagligt begrundet, og kun var begrundet i image og profil. Sådant en begrundelse anses ikke for at være saglig, og dette medførte, at der var udøvet forskelsbehandling jf. lovens §2 stk. 1. I Toms-sagen forelå der derimod ikke forskelsbehandling, da beklædningsreglementet var begrundet i sikkerhed og hygiejne.

### **U.2005.1265H – Føtex-dommen**

Som ved afgørelse U.2000.2350Ø og Toms-sagen, blev der ved afgørelse U.2005.1265H endnu en gang behandlet beklædningsreglementet ved en arbejdsgiver. Denne afgørelse blev først afgjort i Landsretten, som første instans, hvorefter den blev anket til Højesteret. Afgørelsen i Landsretten er afsagt inden gennemførelsen af Direktiv 2000/43 og 2000/78.

Twisten blev derfor i Landsretten afgjort efter forskelsbehandlingsloven fra 1996, hvorimod afgørelsen blev behandlet ved Højesteret efter gennemførelsen af Direktiverne. Dette medførte som nævnt en lovændring, hvor bl.a. direkte og indirekte forskelsbehandling blev defineret i lovgivningen. At afgørelsen er afsagt på hver sin side af lovændringen, forvolder ikke problemer i behandlingen af afgørelsen.

Den pågældende afgørelse vedrørte sagsøger, som var ansat ved Føtex, sagsøgte, i en årrække inden hun blev bortvist grundet beklædningsreglement.

Sagsøger var muslim, og anvendte tørklæde som barn. Siden 7. Klasse i folkeskolen havde hun ikke anvendt tørklæde. Da sagsøger blev ansat ved Føtex, blev der udleveret personalereglement og uniform, som skulle bæres under udførelsen af arbejdet. Sagsøger arbejdede i bagerafdelingen og havde kundekontakt.

Efter længere tids ansættelse og deltagelse i kultivering, meddelte sagsøger, at hun i fremtiden ville bære tørklæde grundet hendes religiøse overbevisning. Hun bliver ved fremmøde på arbejdspladsen kaldt til samtale ved varehuslederen. Her blev hun informeret om, at hun ikke fulgte beklædningsreglementet, og at hendes ansættelse kunne bringes til ophør på grund af dette. Hun foreslog, at man kunne udforme et tørklæde med virksomhedens logo på, dette blev afvist.



Sagsøgte tilbød efterfølgende sagsøger en stilling på deres tekstiller, hvor der ikke er noget beklædningsreglement. Dette afslog hun.

Det fremgik af Føtex's beklædningsreglement, at *"På alle områder hvor der ikke er krav om en bestemt hovedbeklædning, er det en del af vor uniformeringskrav, at medarbejderne ikke bærer hovedbeklædning."*<sup>50</sup> Den pågældende regel var tilføjet efter afgørelse U.2000.2350Ø, hvor det blev afgjort, at beklædningsreglementet ikke var sagligt begrundet og at der blev udøvet forskelsbehandling før eller under ansættelsesforholdet.

Det blev yderligere pointeret, at *"Den medarbejderbeklædning, der er påkrævet i det enkelte job eller afdeling, skal altid være korrekt"*, samt at hvis man arbejder *"i en afdeling, hvor der ikke er fuld medarbejderbeklædning, skal ens egen beklædning være afstemt med arbejderbeklædningen."*

Personalet skulle samtidig være velsoigneret samt have naturlig hårfarve.

Føtex begrundede deres beklædningsreglement med, at de overfor kunderne ønskede, at fremstå politiske og religiøse neutrale. Den fælles uniform var indført for at gøre personalet mere synlige over for kunder. Uniformen gjorde samtidig alle ens, og der ville ikke opstå konflikter grundet symboler eller beklædning.

Reglementet gjorde gældende, at et kors skulle bæres indenfor skjorten, hvor dette ikke kunne ses, og at hovedbeklædning ikke var tilladt.

Reglementet blev konsekvent håndhævet over for alle medarbejdere, og disse blev informeret om reglementet ved ansættelse.

Sagsøgte bekræftede, at sagsøgte informerede dem om, at hun nu ville begynde at anvende tørklæde, og at hun på baggrund af dette blev kaldt til et møde. Under mødet bad sagsøger, ifølge sagsøgte, om at blive opsagt, da hun var klar over, at tørklædet var et brud på reglementet. Dette blev afslået af sagsøgte. Sagsøgte foreslog, at sagsøger overvejede om hun ville være villigt til at tage tørklædet af. Dette afslog sagsøger.

Sagsøger gjorde gældende, at der i det pågældende tilfælde har været tale om indirekte forskelsbehandling jf. FBL §2, stk. 1 jf. §1, stk. 1 ved, at sagsøger var blevet afskediget grundet

---

<sup>50</sup> U.2005.1265H

sit religiøse tørklæde.

Reglementet medførte indirekte forskelsbehandling, da dette kun ramte grupper, der af religiøse grunde bærer tørklæde.

Sagsøgte gjorde gældende, at reglementet var sagligt begrundet, og havde et legitimt formål, og at dermed ikke var udøvet forskelsbehandling ved afskedigelsen af sagsøger jf. FBL §2, stk. 1. Sagsøgte pointerede ydermere, at virksomheden havde ansat et væsentligt antal med anden etnisk oprindelse end dansk.

Landsretten fandt ikke, at der var sket overtrædelse af forbuddet i forskelsbehandlingsloven. Reglementet var sagligt begrundet ud fra de påstande sagsøgte har anført. Landsretten gjorde gældende, som de også gjorde i Toms-sagen, at der kunne foreligge indirekte forskelsbehandling, da reglementet stillede bestemte grupper ringere end andre.

Reglementet var derimod konsekvent håndhævet over for alle ansatte, og uniformen var en del af virksomheden ud af til. Så længe det var sagligt begrundet og konsekvent håndhævet, var der ikke udøvet indirekte forskelsbehandling.

Afgørelsen blev efterfølgende anket til Højesteret. Højesteret stadfæstede afgørelsen fra Landsretten og lagde til grund, at sagsøgtes reglement var sagligt begrundet og var proportionalt i det pågældende tilfælde.

I de tre ovenstående afgørelser har der været tale om beklædningsreglementer, og hvornår disse medfører forskelsbehandling. I alle tre afgørelser har der været tale om indirekte forskelsbehandling jf. FBL §1, stk. 3.

Det må ud fra de tre afgørelser gøres gældende, at for at der foreligger lovlige indirekte forskelsbehandling skal reglementet være objektivt begrundet i et sagligt formål og være proportionalt.

For at der er tale om saglig begrundelse, kan der ud fra Toms afgørelse udledes, at sagligheden begrundes i sikkerhed og hygiejne. Disse to kriterier er altafgørende i den pågældende afgørelse. Hvorimod det i Føtex-dommen er altafgørende, at Føtex ønsker at fremstå som en politisk og religiøs neutral virksomhed. Det bliver dog i Føtex-sagen pointeret af Landsretten, at hvis Føtex havde et frit beklædningsreglement, men indførte forbud mod religiøse tørklæder, turbaner eller andre former for religiøse klæder, så vil der være tale om forskelsbehandling.

I Føtex-sagen havde det samtidig betydning, at der var uniform til alle medarbejdere. Uniformen og formålet med at forholde sig neutral ud af til, var ens betydende med, at der ikke var udøvet forskelsbehandling under ansættelsen og ved afskedigelsen jf. FBL §2, stk. 1 jf. §1, stk. 3.

I modsætning til Føtex-dommen og Toms-sagen, blev der i Magasin-dommen fastlagt, at der forelå forskelsbehandling, når de ikke ville modtage en pige med tørklæde i erhvervspraktik. Her blev det af domstolene vurderet, at reglementet ikke var sagligt begrundet, og at det ikke var tilstrækkeligt, at reglementet var begrundet i image og profil.

Havde reglementet været begrundet i et mere specifikt formål, må det tænkes, at dette kunne medføre, at det var sagligt begrundet og det dermed ikke var udøvet forskelsbehandling grundet religion eller tro.

Det bliver i afgørelsen gjort gældende, at Føtex har indført beklædningsreglementet, da de vil undgå konflikter grundet religiøse eller politiske symboler og klæder, samt undgå at støde kunder på grund af disse.

Det kan diskuteres om religion ikke burde tillægges mere betydning end en situation, hvor en mulig kunde føler sig stødt grundet et religiøst klæde. At en virksomhed som Føtex opstiller et ønske om at fremstå politiske og religiøse neutrale, samt indfører en uniform til alle medarbejdere, kan opfattes som værende en nem måde for danske virksomheder i fremtiden, at forskelsbehandle personer grundet religiøs overbevisning eller etnisk oprindelse.<sup>51</sup>

Både i Toms-sagen og i Føtex-dommen bliver der af sagsøgte gjort gældende, at der ved virksomheden var ansat et væsentligt antal medarbejdere med anden etnisk oprindelse end dansk. Begge afgørelser har dog kun afsagt dom på baggrund af religion eller tro. At arbejdsgiver gør dette gældende må betragtes som værende arbejdsgiverens argument, for at der i det pågældende tilfælde ikke er udøvet forskelsbehandling, da man ansætter medarbejdere af anden etnisk baggrund. Det må derfor konkluderes, at i det forestående tilfælde bliver religiøs overbevisning, sammenkoblet med etnisk oprindelse, samt at statistik bliver anvendt for at bevise, at der ikke er udøvet forskelsbehandling.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> U.2005B.301, Mere om Føtex-sagen, s. 3

<sup>52</sup> U.2004B.189, Tørklædediskrimination på arbejdsmarkedet, s. 1-2

At reglementet skal være sagligt begrundet, er slået fast i de ovenstående afgørelser, og fremgår samtidig af forskelsbehandlingslovens §1, stk. 3.

### 7100083-12 – Den jobsøgende

Det uddybes ydermere i en afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet med journalnummer 7100083-12, at et sagligt begrundet reglement medfører, at man ved en jobsamtale gerne må stille spørgsmål til ansøger om denne kan forene sig med de pågældende regler, uden at der foreligger forskelsbehandling eller chikane jf. FBL §1, stk. 1 og stk. 4.

I den pågældende afgørelse var der tale om en muslimsk kvinde, som bar tørklæde. Hun var kaldt til jobsamtale, og under denne samtale blev hun spurgt, om hun var villig til at tage sit tørklæde af, da dette var stridende mod deres beklædningsreglement. Dette benægtede sagsøger, og blev i denne forbindelse informeret om, at dette kunne blive et problem under ansættelsen. Sagsøger blev i sidste ende valgt fra til stillingen, og hun gjorde gældende, at dette skyldtes hendes religion eller tro.

Indklagede gjorde gældende, at der var blevet spurgt ind til om klager ville tage tørklædet af, men pointerede at der ikke blev sagt, at tørklædet kunne medføre et problem i forhold til ansættelsen. Under samtalen blev der snakket om, at det var usikkert om det ville blive et problem, men at al hovedbeklædning skulle udleveres af indklagede. Efterfølgende blev det afklaret, at det var muligt for klager at bære tørklæde.

Grunden til at klager ikke fik stillingen var ikke grundet hendes religiøse overbevisning, og at hun bar tørklæde. Man havde valgt at ansætte en med bedre kvalifikationer.

Indklagede gjorde gældende, at det ikke var forbud mod at drøfte en ansøgers påklædning, om den er religiøs eller ej, når der er indført et beklædningsreglement, der kan have betydning for ansøgeren.

Ligebehandlingsnævnet fandt ikke, at der ved spørgsmålet om anvendelse af tørklæde var tale om forskelsbehandling eller chikane.

Nævnet begrundede afgørelsen med, at reglementet var sagligt begrundet, og at dette indebar at medarbejderne skulle bære ensartet beklædning. Det var dog muligt at bære hovedtørklæde, der blev udleveret af indklagede. Nævnet slog dog fast, at det havde været

ønskeligt, at den pågældende medarbejder, der stod for samtalerne var klar over reglerne i beklædningsreglementet, men at dette ikke havde været udslagsgivende.

Ud over ovenstående afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet må det konkluderes, at hvis arbejdsgiver har et sagligt begrundet reglement, som er proportionalt i forhold til situationen, må arbejdsgiver under jobsamtalen godt informere ansøgeren om reglementet, og dermed spørge om dette vil medføre komplikationer. Der er i sådan tilfælde ikke tale om hverken direkte eller indirekte forskelsbehandling.

## Religion i det offentlige rum

De følgende afgørelser omhandler situationer, hvor lønmodtagerens religion eller tro og etnisk oprindelse er kommet til udtryk i det offentlige rum.

### U.2008.1028Ø – Farmaceuten

Denne afgørelse er afsagt af Østre Landsret, og omhandler forskelsbehandling grundet religion eller tro samt etnisk oprindelse.

Sagsøger, som var farmaceutstuderende søgte uopfordret en stilling som vikar ved en døgninstitution for problemramte børn i alderen 0-6 år. Sagsøger blev tildelt nogle prøvevagter inden ansættelsen. Under prøvevagterne var der ramadan, og sagsøger spiste ikke, da hun var muslim.

En af pædagogerne havde spurgt ind til, hvorfor hun ikke spiste, og samme pædagog fortalte børnene, at sagsøger skulle spise senere. Efter spisningen skulle sagsøger skifte ble på en urolig 5-årig dreng. Her spurgte sagsøger en pædagog til råds. Drengen var ifølge sagsøger lidt urolig under bleskiftet, men han græd ikke og ikke påvirket af, at det tog lang tid.

Efter prøvevagterne, blev hun kontaktet telefonisk af afdelingslederen af døgninstitutionen, som informerede hende om, at hun ikke havde fået stillingen, da der havde været nogen problemer med bleskiftet. Der var ydermere et problem, at hun ikke havde deltaget i måltidet med børnene. Sagsøger optog senere en samtale med sagsøgte, hvor det samme blev gentaget. Sagsøger gjorde gældende, at hun havde været udsat for indirekte og direkte forskelsbehandling pga. hendes religion og etniske oprindelse.

Direkte forskelsbehandling, da hun var blevet stillet ringere end en anden person i samme

situation, og indirekte forskelsbehandling da hun ikke var blevet ansat, grundet hun ikke deltog i spisninger, hvorimod hvis det var en etnisk dansk kvinde ikke ville have været udsat for det samme.

Sagsøgte gjorde gældende, at denne ikke havde forskelsbehandlet sagsøger grundet hendes religion eller tro eller etnisk oprindelse, og at det dette ikke havde haft nogen betydning hverken under prøvevagterne eller vedrørende ansættelse. Sagsøgte havde haft og anvendte stadig medarbejdere af forskellige religiøse overbevisninger og etnisk oprindelse.

Sagsøgte gjorde gældende, at der under prøvevagterne var en pædagog som observerede ansøger. Flere af pædagogerne mente ikke, at sagsøger passede ind på institutionen på grund af hendes pædagogiske metoder. En af pædagogerne, der havde observeret sagsøger, forklarede at det påvirkede børnene, at sagsøger ikke deltog i måltiderne.

Landsretten fandt, at sagsøgte havde indirekte forskelsbehandlet sagsøger jf. FBL §2, stk. 1 jf. §1, stk. 3, da denne ikke blev ansat som vikar grundet sagsøgers religiøs overbevisning og dermed manglende deltagelse i måltiderne. Landsretten lagde vægt på de forskellige forklaringer fra sagsøger og sagsøgte, som blev underbygget at den optagne telefonsamtale.

### **U.2001.83H – AMU-centeret**

Den pågældende afgørelse er afsagt af Højesteret, efter anke fra Landsretten, og omhandler bortvisning af muslim grundet dennes religiøse overbevisning, samt bøn i det offentlige rum.

Sagsøger var født og opvokset i Somalia, men var nu bosiddende i Danmark. Han var muslim, og bad 5 gange om dagen. Da han kom til landet, deltog han i et kursus på AMU-centeret i trekantsområdet. Under sit ophold på AMU-centeret skulle han stadig bede sine bønner grundet hans religiøse overbevisning. Nogen af hans bønner kunne han udsætte, og bede når han kom hjem, men nogen kunne han ikke. Der måtte, ifølge sagsøger ikke bedes bøn i klasseværelserne, men der var nogen siddepladser ved kantinen, og bag noget afskærmning bad sagsøger sine påkrævede bønner.. Nogen danskere følte sig provokeret, grundet disse

bønner, og dette forårsagede en masse uro.

Sagsøger klagede til forstanderen af AMU-centeret over den pågældende adfærd, og forstanderen gjorde gældende, at der ikke måtte bedes på centerets område. Forstanderen begrundede over for sagsøger, at det skyldtes, at der var opstået uro grundet sagsøgers bøn i kantinen.

Forstanderen gjorde samtidig gældende, at hvis man overtrådte denne regel ville det medføre bortvisning. Sagsøger spurgte, om der kunne være et rum, hvor han selv og andre muslimer på AMU-centeret kunne bede deres bøn. Dette blev afvist. Sagsøger gjorde gældende, at da han var på AMU-centeret i Fredericia, var det muligt at bede i et undervisningslokale. Efter mødet med forstanderen fortsatte sagsøger med at bede i kantinen, og blev derefter bortvist fra AMU-centeret.

Sagsøgte bekræftede, at denne havde sagsøger og centerets andre muslimer til møde angående bøn i kantinen. Her gjorde sagsøgte det klart, at det ikke var tilladt at bede i dette område, og at forbuddet var begrundet i, at man ikke ønskede forstyrrelse af den almene ro og orden.

Sagsøgte understregede, at alle til mødet bekræftede, at de forstod hvad forbuddet indebar og hvilke konsekvenser et brud ville medføre. Den gruppe af danskere som havde været med til skabe uro omkring bøn i kantinen, var også blevet informeret om hvis der forekom mere uro, ville de blive bortvist. Sagsøgte forbød ikke, at sagsøger eller de andre muslimer på centeret bad i omklædningsrum eller andre rum, som ikke blev betragtet som fællesarealer.

Sagsøger gjorde gældende, at denne var blevet bortvist fra AMU-centeret grundet hans muslimske tro, og dermed var blevet forskelsbehandlet og var omfattet af forskelsbehandlingslovens §2, stk. 1. Sagsøger mente, at hans bøn på centeret fællesareal ikke var til gene for nogen af de andre kursister, og at han samtidig troede, at det var forbudt at bede på hele centeret.

Sagsøgte var enig i, at sagsøger ikke måtte forskelsbehandles grundet dennes religiøse overbevisning og bestrider ikke, at den pågældende situation skulle behandles efter forskelsbehandlingslovens bestemmelser. Sagsøgte gjorde gældende, at retningslinjerne i forhold til religionsudøvelse på centerets fællesarealer blev fastsat efter konflikten mellem sagsøger, centerets andre muslim og gruppen af danskere.

Centerets ledelse var berettiget til at fastsætte disse retningslinjer, da man ønskede at bevare

roen på centeret. Det var sagsøger frit for at bede andre steder på skolen, så længe det ikke var et fællesareal.

Landsretten frifandt AMU-centeret for anklager om, at de skulle have forskelsbehandlet sagsøger grundet hans religion eller tro, da han blev bortvist fra centeret. Landsretten lagde til grund, at sagsøger kunne bede alle steder på centeret, undtaget fællesarealer og overtrædelse af dette ville medføre bortvisning. Efter sagsøger blev informeret om dette, valgte han at bede på fællesarealet, og dette medførte bortvisningen.

Bortvisningen måtte ifølge Landsretten betragtes som en saglig begrundet disposition, som var indsat og senere håndhævet for at bevare ro og orden på centeret. Højesteret stadfæstede Landsrettens afgørelse.

Det må derfor konkluderes, at hvis et opstillede reglement er iværksat for at bevare ro og orden, samt hvis den pågældende er oplyst om konsekvensen ved overtrædelse af reglementet, udøves der ikke forskelsbehandling lige meget hvilken en religiøs overbevisning eller etnisk oprindelse vedkommende skulle have.

### **U.2015.2984V – Ernæringsassistenten**

Som ovenstående afgørelse om AMU-centeret handler den følgende Landsrets afgørelse om, hvordan ytring og efterlevelse af partens egen religiøse overbevisning medfører handlinger og dispositioner, som kan medføre, at der er tale om forskelsbehandling jf. FBL §2, stk. 1 jf. §1, stk. 3.

Den pågældende afgørelse omhandlede sagsøger, som var muslim og bar tørklæde. Hun var født i Libanon, men opvokset i Danmark, hvor hun studerede til ernæringsassistent. Som en del af uddannelsen skulle der tilberedes mad, og da sagsøger skulle tilberede en ret med svinekød, havde sagsøger ikke noget imod at tilberede maden, men ville ikke smage retten grundet hendes religion.

Sagsøgers uddannelse, sagsøgte, krævede, at sagsøger skulle smage på maden, men godt måtte spytte det ud. Sagsøger nægtede. Efter episoden rettede sagsøger henvendelse til studievejlederen på uddannelsen.



Ved dette møde deltog studievejlederen og uddannelsens afdelingsleder. Sagsøger optog samtalen. På mødet fik sagsøger at vide, at hun ikke kunne undgå at smage på maden, og at der ifølge afdelingslederen ikke var mere at diskutere.

Hun kunne ikke undgå at smage på maden på trods af en vegetar tidligere var blevet fritaget for dette.

Sagsøger stoppede efterfølgende på uddannelsen. Efter hun stoppede på uddannelsen, kontaktede hun andre uddannelsessteder for ernæringsassistenter og blev her informeret om, at det ikke var et krav, at hun skulle smage på maden.

Sagsøger havde også rettet henvendelse til Undervisningsministeriet, og fik også her oplyst, at det ikke var et krav, at man skal smage på alt.

Sagsøgte gjorde gældende, at kravet om at sagsøger skulle smage på maden, var begrundet i faglige udvalg for ernæringsassistentuddannelse og gastronomuddannelsen. Denne regel var også gældende for studerende, som er vegetarer, selv om dette ikke fremgik af reglementet fra udvalget.

Sagsøger gjorde gældende, at hun var blevet udsat for indirekte forskelsbehandling, da den pågældende regel medførte at visse religiøse grupper udelukkes for at gennemføre uddannelsen jf. forskelsbehandlingslovens §1, stk. 3.

Sagsøgte påstod, at de ikke havde udsat sagsøger for forskelsbehandling under uddannelsesforløbet grundet hendes religion. Sagsøgte påstod ydermere, at den pågældende tvist ikke var omfattet af forskelsbehandlingsloven. Sagsøger gjorde gældende, at tvisten var omfattet af FBL §3, stk. 2, da der var tale om en erhvervsuddannelse.

Sagsøgte gjorde gældende, at reglerne fra udvalget om at de studerende skulle smage på maden, var sagligt og objektivt begrundet, og proportionalt i forhold til formålet. De uddybede, at der blev stillet krav om, at maden skulle være velsmagende, og at de anvendte sensorik under uddannelsen. Dette krav kunne kun opfyldes, hvis de studerende smagte på maden.

Den pågældende afgørelse blev først afgjort ved Ligebehandlingsnævnet, efterfølgende ved byretten og afsluttet ved Landsretten.

Det blev ved byretten gjort gældende, at sagsøgte havde handlet i strid med forskelsbehandlingsloven, da de opstillede smagskravet overfor sagsøger. Man har ved

domstolene lagt vægt på den lydoptagelse, som sagsøger optog, samt at sagsøgtes reglement ville indebære, at bestemte grupper ville blive stillet ringere end andre, og at dette ikke var sagligt begrundet.

Da denne ikke var sagligt begrundet, og at grunden til at sagsøger ikke ville smage på maden, skyldtes hendes religion og tro og der forelå indirekte forskelsbehandling jf. FBL §1, stk.3.

Det blev i afgørelsen diskuteret, om tvisten var omfattet af forskelsbehandlingsloven. Dette bekræftede domstolene ved at træffe en afgørelse i sagen. Forskelsbehandlingsloven finder anvendelse på det danske arbejdsmarkedet, herunder i forhold til ansættelse, samt diverse former for uddannelser.

Den pågældende afgørelse er omfattet af forskelsbehandlingslovens §3, men det må konkluderes, at hvis den pågældende situation havde fundet sted i et ansættelsesforhold jf. forskelsbehandlingslovens §2, stk. 1, vil denne få samme udfald.

Sammenlignet med de andre afgørelser er det den samme vurdering af saglighed og proportionalitet, der skal foretages, lige meget om der er tale om et ansættelses- eller uddannelsesforhold. Arbejdsgiver kan dermed ikke stille om at lønmodtager udføre handling som strider i mod dennes religiøse overbevisning, dog med undtagelse af at dette er sagligt begrundet.

### **2015-6810-19566 – Taxachauffør**

En afgørelse, der belyser retsstillingen i forhold til, når en lønmodtageres religion kommer til udtryk i forbindelse med udførelse af arbejdet, er Ligebehandlingsnævnets afgørelse med journalnummer 2015-6810-19566.

Den pågældende afgørelse vedrører forskelsbehandling grundet religion eller tro samt etnisk oprindelse.

Klagen vedrørte klager, som var muslim, og havde i flere år været taxachauffør hos en vognmand, der kørte for et taxiselskab, indklagede.

Under sin ansættelse blev det informeret om, at taxiselskabet skulle bruge 10 chauffører til en specialopgave, De skulle kunne sætte ind, hvis der var flyafbud.

Hvis mere end ti chauffører meldte sig, ville udvælgelsen ske ved lodtrækning. Klager deltog

efterfølgende i et informationsmøde, da han gerne ville være en af de 10 chauffører. Klager modtog efterfølgende en mail fra indklagedes servicechef, hvor han blev informeret om, at han ikke var blevet valgt grundet tidligere kundesager.

Klager var overrasket og forklarede, at han ikke kendte til sådanne sager. Klager modtog derefter en mail fra indklagede, hvor det blev oplyst, at det var kundeklager, samt at han ikke ville give hånd til kvinder, var blevet lagt til grund for fravalget.

Indklagede mente, at det at klager ikke ville give hånd til kvinder, ville give negativt udslag i forhold til indklagedes kunder. Klager rettede efterfølgende henvendelse til direktøren hos indklagede. Klager forklarede, at han til informationsmødet havde hilst på indklagedes servicechef. Hun havde rakt hånden decideret ud mod ham, hvorefter han havde givet hende et klap på skulderen. Hun var uforstående, og klager forklarede hende, at han ikke gav hånd til kvinder, grundet hans religiøse overbevisning som muslim. Klager understregede i mailen til indklagedes direktør, at dette ikke var for at være respektløs, men var en del af hans religion. Servicechefen og klager havde, ifølge klager, mødt hinanden før, hvor hun havde fået det forklaret. Klager mente, at grunden til fravalget skyldes, at han ikke ville give servicechefen hånden. Klager gjorde gældende, at når det kom til kunder, ville han selvfølgelig give hånd, da de ikke havde samme forhold, som klager og servicechefen.

Han pointerede ydermere, at det var sjældent, at en kunde ville give chaufføren hånden. Men hvis dette var tilfældet, ville han give dem hånden, da kunden ikke er klar over hans religion. Dette var servicechefen derimod.

Indklagede påstod derimod, at deres servicechef gav hånd til alle chauffører til informationsmødet, men da klager kom for sent til mødet, så han ikke dette. Derfor var han den eneste, hun rakte hånden ud til efterfølgende, da hun endnu ikke havde hilst på ham. Hun ville samtidig, for at være høflig sige farvel og tak for mødet.

Her blev servicechefen informeret om, at klager ikke gav hånd til kvinder, som han arbejdede med, og at hun klar over dette.

At klager ikke blev tilbudt en stilling, som specialchauffør hos indklagede, skyldtes ikke at denne ikke ville give hånd til kvinder eller hans etniske oprindelse. Dette skyldtes, at han havde haft et antal klagesager fra kunder, og at han kom for sent til mødet. Hans reaktion over for servicechefen angående håndtrykket og skulderklappet ville kunne medføre uønskede situationer med kunderne.

Klager mente, at der i det pågældende tilfælde var tale om, at han var blevet fravalgt til en forfremmelse grundet hans religiøse overbevisning samt etnisk oprindelse. Klager mente yderligere, at der var tale om en intern konflikt mellem ham og servicechefen, og at fravælgelsen ikke var bundet til klager fra tidligere kunder.

Han gjorde yderligere gældende, at han var blevet forskelsbehandlet grundet hans etniske oprindelse, da indklagede kun havde valgt chauffører af dansk etnisk oprindelse, på trods af at omkring 80 procent af de ansatte var af anden etnisk oprindelse end dansk.

Indklagede gjorde gældende, at denne ikke havde forskelsbehandlet klager grundet dennes religion. Indklagede uddybede ydermere, at denne ikke var klagers arbejdsgiver, dette var hans vognmand. Indklagede mente ikke, at tvisten skulle afgøres ved Ligebehandlingsnævnet eller efter forskelsbehandlingsloven.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at tvisten var omfattet af forskelsbehandlingsloven, da klager modtager ordre om den daglige kørsel fra indklagede, og at klager repræsenterede indklagede ud ad til.

Ligebehandlingsnævnet slog fast, at det følger af FBL §2 stk. 1, at arbejdsgiver ikke måtte forskelsbehandle lønmodtagere i forhold til forfremmelse.

Ligebehandlingsnævnet fandt, at klager havde løftet sin del af bevisbyrden jf. FBL §7a, da det i mailen fra servicechefen stod, at denne blandt andet var blevet fravalgt, da han ikke ville give hånd til kvinder. Dette var ikke, ifølge Ligebehandlingsnævnet sagligt begrundet, og der var derfor tale om indirekte forskelsbehandling.

Ligebehandlingsnævnet tog ikke stilling til om klager både var blevet forskelsbehandlet, grundet religion eller tro og etnisk oprindelse, som klager påstod. De tog udelukkende stilling til spørgsmålet vedrørende håndtryk til kvinder, og hermed religion eller tro.

Spørgsmålet om sammensætningen af gruppen til specialopgaven, og hvordan denne var sammensat af chauffører af dansk etnisk oprindelse blev ikke drøftet af nævnet.

Dette må skyldes, at nævnet mente, at grunden til klager var blevet nægtet forfremmelsen, skyldes hans religion eller tro, og ikke hans etniske oprindelse. At hans etniske oprindelse og religiøse overbevisning har en sammenhæng kan ikke benægtes. Inddragelsen af klagers etniske oprindelse, og hvordan denne er blevet krænket grundet sammensætningen af den

nye chaufførgruppe, kan dog virke som en tillægsanklage, og at klager selv forbinder sin religiøse overbevisning med sin etniske oprindelse.

Der er endnu en gang tale om et reglement, der skal vurderes om dette er objektivt sagligt begrundet samt proportionalt, for at der ikke er tale om indirekte forskelsbehandling i forbindelse med et ansættelsesforhold jf. §2, stk. 1 jf. §1, stk. 1.

Det afgørende i den ovenstående afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet har været, at der i en mail fremgik, at klager var blevet valgt fra grundet en handling, der bundet i dennes religiøse overbevisning. Samtidig med at indklagede ikke har løftet sin bevisbyrde for, at dette ikke var tilfældet. At indklagede begrundet den manglende forfremmelse af klager med, at hans religion eller tro kan medføre nogen uønskede situationer med kunderne, er ikke nok for at der ikke er tale om forskelsbehandling jf. §2, stk. 1.

Der bliver dog i Føtex-dommen pointeret, at deres beklædningsreglement er delvis begrundet i, at man vil undgå konflikter med kunder, som føler sig stødt over religiøse eller politiske symboler eller klæder.

Der må i det foreliggende tilfælde være tale om, at der yderligere skal være flere tungtvejende grunde, som gør at det vurderes, at dette ikke er udøvet forskelsbehandling.

Et ønske om ikke at skabe konflikter med kunder er ikke et argument, som danner sagligt grundlag for at man ikke ansætter personer af bestemt religiøsoverbevisning eller etnisk oprindelse.

## **Sprog - et etnicitets kriterium?**

### **U.2010.1415H – Hollænderen**

Den pågældende afgørelse omhandlede sagsøger, der var hollænder, som arbejdede ved Triad Danmark A/S, sagsøgte.

Sagsøger arbejdede i starten af sin ansættelse som annoncekonsulent, og hans arbejde bestod i at sælge internationale annoncer telefonisk til kunder. Han blev senere forfremmet til

projektkonsulent, hvor hans arbejdsopgaver bestod i, at rette telefonisk henvendelse til kunder på det tyske marked og aftale møder omkring fremstilling af reklamemateriale. I denne stilling talte han primært tysk, da hans arbejdsopgaver var rettede mod det tyske marked. Da sagsøgte oprettede en afdeling i Tyskland, blev sagsøgers arbejdsopgaver flyttede til det engelske marked. Her talte han primære engelsk i udførelsen af sit arbejde, men dette var ikke et problem, da han talte sproget på højt niveau.

Imens sagsøger varetog sit arbejde ved sagsøgte, deltog han frivilligt i sprogundervisning i dansk som andetsprog for danske udlændinge, og afsluttede med høje karakter.

Efter lidt mere end tre års ansættelse, blev sagsøger afskediget, da sagsøgte valgte at nedlægge afdelingen, som sagsøger var ansat i.

Her blev sagsøger klar over, at to medarbejdere, en afdelingsleder og en medarbejder, der talte flydende dansk var overgået til andet arbejde i en dansk afdeling. Resten af medarbejderne i afdelingen var blevet afskediget, og disse var alle af anden etnisk oprindelse end dansk.

Sagsøgte gjorde gældende, at grunden til at man valgte at afskedige sagsøger var, at den afdeling han var ansat i blev lukket. Grunden til at man valgte at beholde to medarbejdere var, at der manglede en leder et andet sted i virksomheden, og at der i den danske afdeling var brug for en medarbejder, der talte flydende dansk. Sprogkravet var en forudsætning for den pågældende stilling.

Sagsøger mente, at han var blevet forskelsbehandlet grundet hans etniske oprindelse, da kun medarbejdere med dansk etnisk oprindelse kunne opfylde kravet om at tale flydende fejlfrit dansk, og derfor fortsætte ved sagsøgte. Dette udelukker ifølge sagsøger, flere grupper på grund af deres etniske oprindelse.

Den pågældende tvist er ifølge sagsøger omfattet af forskelsbehandlingslovens §1, stk. 2 og 3 og §2, stk. 1, da der er tale om direkte og indirekte forskelsbehandling i forbindelse med afskedigelse under et ansættelsesforhold.

Sagsøgte gjorde gældende, at der ikke forelå direkte forskelsbehandling, da der ikke stod i sagsøgers opsigelse, at han var afskediget grundet hans nationale oprindelse. jf. FBL §1, stk. 2. Sagsøgte bekræftede, at der var blevet stillet et sprogkrav, og at dette kunne betragtes som indirekte forskelsbehandling jf. FBL §1, stk. 3.

Kravet var sagligt begrundet ifølge sagsøgte, da man i den pågældende stilling skulle rette henvendelse til det danske marked og sælge nye produkter. Hvis man ikke kunne skabe denne kontakt på det danske marked, ville man ikke kunne afsætte produkterne bedst muligt. Sagsøgte foretog en konkret vurdering for at vurdere om sagsøgers danske sprog var godt nok til den pågældende stilling, men vurderede at dette ikke var tilfældet. De resultater som sagsøger har fået i sprogprøverne betyder kun, ifølge sagsøgte, at sagsøger kan begå sig i det danske samfund og blive optaget på en dansk uddannelse. Disse dokumentere ikke at hans sprogkundskaber var gode nok til at opfylde sprogkravet i den pågældende stilling.

Den pågældende afgørelse blev anket fra SØ- og Handelsret til Højesteret. SØ- og Handelsretten fandt, at det sprogkrav sagsøgte havde, var sagligt begrundet, og dermed ikke forelå indirekte forskelsbehandling omfattet af forskelsbehandlingslovens §1, stk. 3. Sagsøgtes begrundelse med, at sprogkravet var begrundet i, at arbejdsopgaverne bestod i at rette henvendelse til kunder på det danske marked, var sagligt begrundet.

SØ- og Handelsretten pointerede ydermere, at det var sagsøgtes vurdering af sagsøgers sprogkundskaber, der skulle tillægges betydning, da de vidste hvilke sprogkundskaber der var tilstrækkelige i den pågældende stilling. Den vurdering kunne domstolen ikke foretage. Denne vurdering ligger ved arbejdsgiver.

Afskedigelsen af sagsøger var begrundet i lukning af en afdeling i virksomheden og ikke hans nationale oprindelse, og da sprogkravet var sagligt begrundet, forelå der ikke forskelsbehandling, hverken direkte eller indirekte jf. FBL §1, stk. 2-3.

Afgørelsen blev anket til Højesteret. Højesteret pointerede, at der kunne foreligge indirekte forskelsbehandling grundet sprogkundskab, hvis "*arbejdsgiver stiller uforholdsmæssigt høje krav til sproglige kvalifikationer*". For at afgøre om dette var tilfældet skulle der foretages en konkret vurdering af, hvornår kravet er sagligt begrundet. Højesteret fandt, som SØ- og Handelsretten, at sprogkravet var sagligt begrundet og ikke skyldes sagsøgers nationale oprindelse.

Som tidligere nævnt er definitionen af etnisk oprindelse problematisk, da dette begreb indeholder mange faktorer. Herunder både nationalitet, sprog, race og til dels også religion

eller tro. Det må ud fra den tidligere definition af etnisk oprindelse gøre gældende at den pågældende afgørelse finder anvendelse i forhold til etnisk oprindelse.

I den pågældende afgørelse mente sagsøger, at hans hollandske oprindelse, medførte at han var valgt fra, fordi han ikke talte fejlfrit dansk.

På samme måde som ved indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, kan en saglig begrundelse og proportional formål retfærdiggøre forskelsbehandling.

En ting, der derimod er påfaldende hvordan etnisk oprindelse kan komme til udtryk i afgørelserne. Etnisk oprindelse har i alle de tidligere gennemgået afgørelser primært virket, som et opsamlings kriterium i forhold til vurdering og konstatering af forskelsbehandling. Etnisk oprindelse står sjældent alene, som et forskelsbehandlingskriterium, hvis man vurderer ud fra ovenstående afgørelser.

Det er konsekvent koblet sammen nogen af de andre kriterier. Det må vurderes, at grunden til dette er, at etnisk oprindelse, som tidligere nævnt, er så tæt forbundet med blandt andet religion eller tro, samt nationalitet, sprog og race, at det er de klart definerede beskyttelseskriterier, der bliver anvendt i sagsanlæg fra de forskellige parter, i stedet for etnisk oprindelse, hvor der til dels kan henføres alle forskelsbehandlingslovens beskyttelseskriterier.

Anvendelsen af etnisk oprindelse kan medføre noget usikkerhed om omfanget af betydning og beskyttelse, og bliver derfor koblet sammen med de andre kriterier. I afgørelse U.2010.1415H, understreges, at når etnisk oprindelse anvendes alene, blandes det nemt sammen med de andre kriterier.

### **7100118-13 – Jobsøgning på sprogcenter**

Samme problemstilling gør sig gældende i Ligebehandlingsnævnets afgørelse med journalnummer 7100118-13.

Klagen vedrørte en kvinde med anden etnisk oprindelse end dansk, som fik afslag på en jobansøgning, grundet hendes manglende sprogkundskaber.

Klager, som var uddannet lærer søgte en stilling på et dansk sprogcenter, indklagede, men fik efterfølgende afslag. Dette blev begrundet med, at den pågældende stilling bestod i at undervise på sprogcenteret. Man skulle kunne læse, tale og skrive 100% korrekt dansk.



Det var af indklagede blevet vurderet, at klagers ansøgning havde nogen mangler i forhold til det sproglige, og at man havde valgt at ansætte en bedre kvalificeret.

Klager mente ikke, at hendes ansøgning havde haft sproglige mangler, og at hun derfor var blevet forskelsbehandlet grundet hendes etniske oprindelse. Indklagede mente, at de var berettiget i, at ansætte en bedre kvalificeret.

Der var i dette tilfælde tale om en stilling, som underviser i dansk på et sprogkursus, hvor sprogkunderskaberne skulle være fejlfrie. Grundet den pågældende stilling og arbejdsopgaverne mente indklagede, at denne godt måtte tillægge klagers sprogkunderskaber i ansøgningen afgørende betydning.

Ligebehandlingsnævnet afgjorde, at der i det pågældende tilfælde ikke var tale om forskelsbehandling jf. FBL §2, stk. 1 jf. §1, stk. 3. Nævnet benævnte dog, at et krav om bestemte sprogkunderskaber kan udgøre indirekte forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

Det pågældende krav, som indklagede opstillede var sagligt begrundet, da stillingen indebar at den ansatte kunne læse, tale og skrive korrekt dansk, da denne skulle undervise i dansk på sprogcenteret. Nævnet vurderede, at arbejdsgiveren havde et skøn til at foretage en konkret vurdering af om medarbejderen er egnet til den pågældende stilling, og herunder vurdere ansøgers sprogkunderskaber.

Denne vurdering konkluderede domstolene, at arbejdsgiveren også besidder i U.2010.1415H. Den vurdering kan indebære indirekte forskelsbehandling jf. FBL §1, stk. 3 grundet etnisk oprindelse. Den pågældende afgørelse er omfattet af FBL §2, stk. 1, da der i dette tilfælde er tale om ansættelse.

### **2015-6810-14038 – Organisten**

Som de to tidligere afgørelser har konkluderet, kan et opstillet sprogkrav under ansættelsen være forskelsbehandling grundet etnisk oprindelse jf. FBL §1, stk. 3. Er det dog sagligt begrundet efter betingelserne i forskelsbehandlingsloven, foreligger der lovlig indirekte forskelsbehandling.

I den følgende afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet blev der opstillet samme sprogkrav, som i de tidligere afgørelser. Der blev konkluderet, at sprogkravet ikke var sagligt begrundet, og at

klager var blevet forskelsbehandlet grundet hendes etniske oprindelse i forbindelse med en ansættelse.

Ligebehandlingsnævnet med journalnummer 2015-6810-14038, omhandlede klager, som var født og opvokset i Taiwan. Klager var en dansk uddannet organist, og havde boet i Danmark flere år, da hun søgte stillingen som organist ved indklagede.

I jobannoncen ytrede indklagede et ønske om en organist, der var faglig dygtig, udadvendt samt samarbejdsvillig organist. Ansøgeren skulle samtidig have *"interesse i at være kirkens musikalske ansigt udadtil"*.

Klager fik afslag på sin ansøgning som organist, da indklagede mente, at der var en sprogbarriere mellem parterne og den stilling, som klager skulle besidde. Klager blev opmuntret til at udvikle sine sprogkunderskaber, hvis denne ønskede lignende stilling i fremtiden.

Indklagede nægtede at have forskelsbehandlet klager, grundet dennes etniske oprindelse. Indklagede gjorde gældende, at de havde ret til at vurdere, hvem der var mest kvalificeret til stillingen. Sprogkunderskaberne var ifølge indklagede vigtige, for udførelse af jobbet ved indklagede. Indklagede var ikke i tvivl om, at klager var en dygtig organist, men at klager havde problemer med at kommunikere tydeligt og forståeligt. Indklagede valgte at ansætte en ansøger med bedre kvalifikationer og mere erfaring.

Ligebehandlingsnævnet afgjorde, at sprogkravet var udtryk for indirekte forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse jf. FBL §2, stk. 1 jf. §1, stk. 3. Nævnet mente, at klager havde løftet sin del af bevisbyrden jf. FBL §7a, og at det var indklagede, der skulle bevise, at der ikke var tale om indirekte forskelsbehandling. Indklagedes argumenterede for, at sprogkravet var sagligt begrundet, men dette var ikke tilstrækkeligt ifølge Nævnet. Stillingen kunne godt varetages med de sprogkunderskaber, som klager besad. Samtidig var det et afgørende bevis, at indklagede i afslaget havde begrundet afslaget med sprogbarrieren.

Sammenligner man disse tre afgørelser, skal det gøres gældende, at der ikke udøves forskelsbehandling i forbindelse med ansættelse af lønmodtagere, hvis sprogkravet er sagligt begrundet.

Er det ikke nødvendig for den pågældende stilling, at lønmodtageren under ansættelsen taler fejlfrit dansk, udøves der indirekte forskelsbehandling jf. FBL §1, stk. 3. I et tilfælde med et opstillet sprogkrav, er det dog overladt til arbejdsgiver at vurdere, om der i en pågældende

stilling skal opsættes et sprogkrav.

Arbejdsgiveren har dermed selv et spillerum til at vurdere, om det er påkrævet, at der opstilles et krav, samtidig med at det er arbejdsgiver selv der ved, hvad der er tilstrækkelig sprogkundskab til den pågældende stilling.

På trods at dette, kan domstolene afgøre, at et sprogkrav er urimeligt, hvis dette ikke er sagligt begrundet baseret på tungtvejende grunde.

## Faktiske omstændigheder?

I de følgende afgørelser, både fra domstolene og Ligebehandlingsnævnet behandles hvornår bevisbyrden er blevet opfyldt, samt hvor grænsen for forskelsbehandling befinder sig.

### U.2001.207V – Den religiøse skoleleder

Denne afgørelse er afsagt på baggrund af forskelsbehandlingsloven fra 1996, men som tidligere nævnt ved andre afgørelser, ændre dette ikke på retsstilling.

Den pågældende afgørelse omhandlede Lars Hagel, sagsøger, som var medlem af Jehovas Vidner, og var ansat som leder af Herning Musikskole. Sagsøger havde tidligere været leder ved musikskolen i Balsfjord Kommune i Norge. Efter cirka et halvårs ansættelse, som leder ved musikskolen i Herning, blev sagsøger afskediget af skolens bestyrelse. Der var i opsigelsen gjort gældende, at sagsøger blev opsagt, da man betvivlede, at han kunne fastholde og udbygge samarbejdet med skolens samarbejdsparter.

Sagsøger gjorde gældende, at der var tale om forskelsbehandling grundet hans religiøse overbevisning jf. FBL §2, stk. 1 jf. §1, stk. 1. .

Sagsøger begrundede dette med, at der inden opsigelsen, var blevet afholdt et ekstraordinært bestyrelsesmøde d. 31. December 1997, hvor der af referatet stod, at dagsordenen bestod i "*En drøftelse af de eventuelt tjenestemæssige problemer affødt af musikleder Lars Hagels tilkendegivelse vedrørende private forhold*". Sagsøger gjorde gældende, at der her blev refereret til hans medlemskab af Jehovas Vidner.

Under bestyrelsesmødet hvor også sagsøger deltog, var bestyrelsen enige i at hans private forhold kunne medføre konsekvenser for skolen. Sagsøger var uenig i denne påstand, men

forklarede, at han grundet den pågældende konflikt var ved at undersøge mulighederne for ansættelse andet sted, men at han ønskede en rimelig tidshorisont.

Begge dele var nedskrevet i referatet for det ekstraordinære bestyrelsesmøde.

En måned efter det ekstraordinære bestyrelsesmøde blev sagsøger afskediget, og alle skolens medarbejdere blev informeret om dette. Kort tid efter denne melding modtog skolens medarbejdere yderligere en besked, hvor bestyrelsen forklarede grunden til afskedigelsen af skolens leder. Her forklarede bestyrelsesformanden, at det skyldes bestyrelsen ikke mente sagsøger kunne *"videreføre skolens udvikling og i den forbindelse fastholde og udbygge samarbejdet med Musikskolens mange samarbejdspartnere."*

Sagsøger havde ikke selv oplyst om hans religiøse overbevisning under ansættelsessamtalen, da han ikke mente, at dette havde indflydelse på hans kvalifikationer, som skolens leder.

Sagsøgers religion eller tro havde ifølge ham selv ikke indflydelse på, om han kunne deltage i arrangementer eller tage kontakt til folk. Sagsøger bekræftede, at han i starten af sin ansættelse fokuserede på det interne på skolen, og ikke på at opsøge nye samarbejdspartnere. Dette havde bestyrelsen gjort sagsøger opmærksom på, og at de fandt det lidt foruroligende, da nogen af deres samarbejdspartnere ikke vidste, hvem den nye leder var.

Sagsøger modtog dog ikke yderligere kritik for sit arbejde. I December måned 1997 var der julearrangementer på skolen. Sagsøger deltog i planlægningen af disse, og deltog også i de fleste, dog ikke til julekoncerten. Den 29. december 1997 blev sagsøger kontaktet af skolens bestyrelsesformand, og de aftalte et uformelt møde den næste dag.

Til mødet deltog resten af bestyrelsen, og det var bestyrelsesformanden, der fortalte, at de ville drøfte sagsøgers private forhold. Her spurgte sagsøger, om det var det faktum, at han var medlem af Jehovas Vidner, for så ville han bekræfte, at det var korrekt, at han var medlem. Der blev herefter oplyst til sagsøger, at dette kunne blive et problem, da skolen samarbejdede med folkekirken, og at der i området var et flertal af Indre Mission.

Efter mødet blev han bedt om, at møde op næste dag til et ekstraordinært bestyrelsesmøde, og at han skulle medbringe en opsigelse.

Sagsøger kontaktede efterfølgende bestyrelsesformanden, som fortalte at han ikke kunne have et medlem af Jehovas Vidner, som leder af musikskolen.

Sagsøgte, Herning Musikskole påstod frifindelse, da afskedigelsen af sagsøger var begrundet i, at denne manglede de kvalifikationer, som det krævede at besidde posten som leder af musikskolen. Skolens bestyrelsesformand var blevet klar over sagsøgers religiøse overbevisning kort tid efter ansættelsen, og tillagde det ikke nogen betydning. Det vigtigste var ansøgerens kvalifikationer. Bestyrelsesformanden vurderede dog efter ansættelsen, at sagsøger ikke var kvalificerede til opgaven, som leder af musikskolen.

Han deltog ikke i julearrangementerne, og var ikke synlig i lokalsamfundet.

Bestyrelsesformanden begrundede dagsordnen og referatet på det ekstraordinære bestyrelsesmøde med, at han ikke ville skrive manglende lederevner, da han ikke ville forhindre sagsøger i at komme videre til andet job.

Den pågældende afgørelse er ikke afgjort efter de nugældende regler om delt bevisbyrde jf. Forskelsbehandlingslovens §7a. Da denne afgørelse var afsagt, var det sagsøger der skulle påvise, at der var udøvet forskelsbehandling.

Byretten afgjorde, at der i det pågældende tilfælde ikke var tale om forskelsbehandling grundet religion. Domstolen lagde til grund, at det ikke var tilstrækkeligt med en formulering i en dagsorden, kontra de påstande, der var kommet under retssagen til at afgøre, at der var udøvet forskelsbehandling.

Afgørelsen blev anket til Vestre Landsret. Landsretten mente, at dagsordnen fra det ekstraordinære bestyrelsesmøde, sammenholdt med begrundelsen for afskedigelsen af sagsøger, og de vidneforklaringer der var afgivet, at der forelå forskelsbehandling grundet religion eller tro jf. FBL §2, stk. 1 jf. §1, stk. 1.

### **U.1999.1809/2H – Bagerjomfruen**

Denne afgørelse omhandlede sagsøger, som var født i Tyrkiet, men var nu bosiddende i Danmark. Sagsøger arbejdede for sagsøgte, i dennes bagerforretning.

Efter kort tids ansættelse blev sagsøger opsagt, da denne ifølge sagsøgte, forlod arbejdspladsen uden gyldig grund. Dette blev betragtet som ulovlig udeblivelse. Sagsøgers fagforening gjorde gældende, at sagsøger havde sygemeldt sig, og var berettiget til at forlade arbejdspladsen.

Sagsøger påstod, at hun under ansættelsen var blevet udsat for forskelsbehandling grundet hendes etniske oprindelse, samt seksuel chikane. Sagsøger begrundede forskelsbehandlingen på grund af etnisk oprindelse med, at hun under sin ansættelse ikke fik udleveret koden til tyverialarmen, og skulle aflevere nøglen til butikken om aftenen, samt at hvis der var mindre kassedifference, blev dette gennemgået nøje.

Dette var ikke tilfældet med de andre ansatte. Hun måtte samtidig ikke sælge slik og cigaretter i weekenden.

Sagsøger påstod, at alle i bageriet som var af anden etnisk oprindelse end dansk blev behandlet anderledes. Sagsøger følte sig udenfor og anderledes behandlet grundet hendes etniske oprindelse. Sagsøger påstod, at den seksuelle chikane var blevet forstærket grundet hendes etniske oprindelse i modsætning til, hvis det var sket over for en dansk pige.

Sagsøger påstod, at der ikke var udøvet forskelsbehandling på grund af sagsøgers etniske oprindelse. Sagsøger havde, ifølge sagsøger, både egen nøgle, som hun ikke skulle aflevere, samt at hun havde koden til tyverialarmen. Sagsøger havde aldrig beskyldt sagsøger for tyveri, og der blev ført samme kontrol af alle, hvis der var kassedifference på langt over 100 kroner. Det har ikke haft nogen betydning under ansættelsen, at sagsøger var af anden etnisk oprindelse, og der var flere ansatte af anden etnicitet.

Alle blev behandlet ens ifølge sagsøger.

Den pågældende afgørelse var afsagt inden delt bevisbyrde jf. forskelsbehandlingslovens §7a blev inkorporeret i lovgivningen. Der var dermed sagsøger, der skulle påvise faktiske omstændigheder, som indikerede, at der var tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling grundet etnisk oprindelse.

Sø- og Handelsretten var 1. Instans i den pågældende afgørelse. Sø- og Handelsretten afgjorde, at der ikke var bevist, at der var tale om forskelsbehandling grundet etnisk oprindelse. De påstande som sagsøger anførte i håb om, at bevise forskelsbehandlingen kunne forklares af andre sandsynlige forklaringer.

For eksempel hvordan at sagsøger ikke skulle have koden til tyverialarmen, virkede usandsynligt, da hun dermed ikke kunne slå alarmen til, når hun havde lukkevagt. At sagsøger følte sig udenfor er ikke nok til, at man kan statuere forskelsbehandling grundet etnisk oprindelse.

Afgørelsen fra Sø- og Handelsretten blev anket til Højesteret, men her blev forskelsbehandling grundet etnisk oprindelse ikke gentaget.

Hvis der foreligger sandsynlige forklaringer for de påstande, som en krænkedes gør gældende, må det dermed konkluderes, at der ikke udøves forskelsbehandling grundet etnisk oprindelse. Det samme må gøre sig gældende ved religion eller tro. Hvis handlinger, situationer eller lignende kan forklares med andre sandsynlige forklaringer, er der ikke udøvet forskelsbehandling.

Der skal dermed være et såkaldt spillerum for arbejdsgiveren under ansættelsen. Arbejdsgiver kan ydermere ikke straffes for forskelsbehandling, på baggrund af en medarbejder føler sig udenfor. Det må dog fastholdes, at hvis medarbejderen føler sig ringere stillet grundet nogen arbejdsvilkår, som arbejdsgiveren har fastlagt, kan der være tale om forskelsbehandling jf. FBL §2, stk. 1. hvis parten kan påvise faktiske omstændigheder.

Denne afgørelse åbner diskussionen om det er for nemt for ansøger, at anlægge sag mod en arbejdsgiver.

Den delte bevisbyrde medfører, at ansøgeren skal påvise faktiske omstændigheder, for at der var udøvet forskelsbehandling, men at det er arbejdsgiver, der skal modbevise at dette ikke er tilfældet. Som det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget fra 2004, kan indførelsen af delt bevisbyrde medføre, at der bliver indkaldt færre personer af anden etnisk baggrund til jobsamtaler, da arbejdsgiver ikke vil stå med et problem.

Arbejdsgiver vil ikke til at stå med et antal stigende sager, hvor ansøgere er blevet afslået, og så efterfølgende skulle bevise, at der ikke var udøvet forskelsbehandling.

At arbejdsgiver ikke tilkalder personer af anden etnisk oprindelse end dansk, eller med en bestemt religiøs overbevisning, udgør også en forskelsbehandling. Det bliver dog svære for ansøger at påvise faktiske omstændigheder, og arbejdsgiver skal dermed ikke modbevise.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> LFB 2004-03-10 nr. 40, Betænkning over forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

### 2014-6810-04180 – Dørmanden

I ovenstående afgørelse påstod sagsøgte, at alle ansatte blev behandlet ens under deres ansættelse.

Det bliver ikke kommenteret af Sø- og Handelsretten, om dette vidneudsagn skulle have afgørende betydning. Den følgende afgørelse bekræfter derimod, at hvis der bliver stillet samme krav til alle, uanset etnisk oprindelse, foreligger der ikke forskelsbehandling efter forskelsbehandlingsloven.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse med journalnummer 2014-6810-04180, omhandlede en dansk statsborger af irakisk oprindelse, der var blevet ansat ved en virksomhed, som dørmand.

Han skulle dog først indhente nødvendig autorisation, før han kunne begynde. Klager indsendte sin ansøgning om autorisation til politimyndigheden, indklagede, men som nægtede at modtage ansøgning, da de krævede, at klager skulle fremskaffe både en dansk og irakisk straffeattest. Klager blev efterfølgende opsagt af sin arbejdsgiver, da han ikke skaffede den påkrævede autorisation.

Klager klagede efterfølgende til den indklagedes politimyndigheds ledelse over, at de krævede både en dansk og irakisk straffeattest, og nægtede at modtage hans ansøgning på grund af dette. Den pågældende ledelse vurderede, at grundet klagers lange rejser til Irak, kunne indklagede politimyndighed kræve begge straffeattester.

Indklagedes ledelse fandt, at dette krav var sagligt og relevant, da de skulle sikre sig, at klager ikke havde været dømt for noget strafbart, både i Danmark og i Irak.

I forhold til at indklagede ikke ville modtage ansøgningen på trods af manglende straffeattest, var det fast procedure og blev håndhævet for alle. Kun ansøgninger med alle påkrævede papirer blev modtaget.

Denne afgørelse blev efterfølgende påklaget til Rigspolitiet, som gav klager medhold i at indklagede politimyndighed skulle have taget imod ansøgningen om autorisationen.

Rigspolitiet lagde til grund, at nok havde indklagede krav på at fremstille krav om begge straffeattester, men det skal samtidig være muligt at fremskaffe disse dokumenter.

Rigspolitiet mente ikke, at det i det pågældende tilfælde var berettiget at anmode om begge straffeattester, da det ville være vanskeligt at fremskaffe en irakisk. Der skulle foretages en



proportionalitetsvurdering.

Efter klagen var blevet behandlet, både af indklagedes politimyndigheds ledelse og efterfølgende Rigspolitiet, blev denne indbragt for Ligebehandlingsnævnet.

Klager gjorde gældende over for Ligebehandlingsnævnet, at han havde været udsat for direkte forskelsbehandling grundet race eller etnisk oprindelse jf. forskelsbehandlingslovens §1, stk. 2. Klager mente, at kravet om at skaffe både en dansk og irakisk straffeattester er relateret til klagers etnisk oprindelse, og at *"hvide indfødte danskere ikke ville være blevet mødt med"* samme krav.

Klager gjorde yderligere gældende, at kravet om dansk og irakisk straffeattest ikke viste sig, at være nødvendig, da han inden Ligebehandlingsnævnets afgørelse blev bevilliget den påkrævede autorisation, for at kunne arbejde som dørmænd.

Indfødte danskere er grundet deres etniske oprindelse bedre stillet end andre af anden etnisk oprindelse, ifølge sagsøger.

Indklagede gjorde over for Ligebehandlingsnævnet gældende, at de ikke havde forskelsbehandlet klager grundet etnisk oprindelse, da det var en fast procedure, de havde. Ansøgere, som havde været udrejst til et andet land i en vis varighed, skulle fremvise straffeattest fra det pågældende land. At indklagede nægtede at modtage ansøgningen uden de påkrævede papirer, var ikke begrundet i klagers etniske oprindelse.

Ligebehandlingsnævnet afgjorde at klager ikke havde løftet sin del af bevisbyrden jf. FBL §7a, og derfor ikke havde påvist faktiske omstændigheder for at der var udøvet forskelsbehandling grundet etnisk oprindelse. Nævnet lagde vægt på, at den pågældende praksis blev håndhævet konsekvent overfor alle ansøgere, og at klager derfor ikke var blevet stillet ringere end andre grundet hans etniske oprindelse.

Den pågældende afgørelse blev af Ligebehandlingsnævnet behandlet både efter FBL §2, stk. 1, samt §3, stk. 3. Den pågældende afgørelse må vurderes primært at være blevet afsagt på baggrund af §3, stk. 3, og dermed forbuddet mod forskelsbehandling i forbindelse med uddannelse, og herunder ved fastsættelse af bestemmelser om adgang til at udøve selvstændigt erhverv. Det må dog formodes, at hvis det var klagers arbejdsgiver, der havde

fremSAT kravet om begge straffeattester, og havde nægtet at modtage ansøgning før alle påkrævede dokumenter var vedlagt, ville have fået samme udfald.

Hvis arbejdsgiver konsekvent havde håndhævet kravet for alle ansøgere, ville der ikke være tale om forskelsbehandling, hverken direkte eller indirekte.

Dette må også bakkes op af de ovenstående afgørelser, hvor et objektivt sagligt begrundet og proportionalt krav er tilstrækkeligt til, at der ikke foreligger ulovlig indirekte forskelsbehandling.

### **Østre Landsrets dom af 3. januar 2008 – Fødselsdagsreceptionen**

Den følgende dom behandler på samme måde som U.2001.207V dilemmaet om, hvordan medlemskab af Jehovas vidner kan medføre nogen komplikationer under ansættelsen.

Den pågældende afgørelse omhandlede sagsøger, som var ansat ved indklagede i en læreplads. Sagsøger var medlem af Jehovas Vidner, men under hendes ansættelse deltog hun dog passivt i kollegaernes fødselsdage på arbejdspladsen. Hun spurgte dog leder 1 ved indklagede, om det var okay, at hun ikke deltog, og blev informeret om at dette var okay, og at hun bare skulle arbejde videre, når der var fødselsdag i afdelingerne. Noget tid senere blev hun via internettet informeret om, at leder 2 snart havde fødselsdag, og i denne anledning blev der afholdt reception på arbejdspladsen.

Hun rettede henvendelse til leder 3, og bad om fri. Hun blev her spurgt, om det var grundet hendes religion, og sagsøger bekræftede dette. Hun følte, at der var tale om, at hun skulle deltage som gæst, og det havde hun ikke lyst til. Hun forklarede yderligere til sin leder, at det nok ville se lidt underligt ud, hvis hun sad og arbejdede, når de andre gæster kom til receptionen.

Hendes leder var ifølge sagsøger enig i dette, og han meddelte hende, at det var op til hende selv om hun ville holde fri den pågældende dag.

På dagen for receptionen mødte sagsøger op, hjalp med klargøring til receptionen, men gik inden den begyndte. Da hun forlod arbejdspladsen, hilste hun både på leder 2, samt leder 3. Sagsøger gjorde gældende, at andre kollegaer havde fri dagen for receptionen, og at nogen arbejdede videre. Efter receptionen rettede sagsøger henvendelse til leder 3, da hun synes, at samtalen med ham, hvor hun havde ønsket fri, havde været ubehagelig.

Leder 3 meddelte hende på mødet, at det havde været uacceptabelt, at hun havde forladt arbejdspladsen. Hun blev efterfølgende indkaldt til møde med leder 3 og leder 4.

Leder 4 udleverede en advarsel til sagsøger, da hun havde forladt arbejdspladsen uden tilladelse. Sagsøger mente, dette var uacceptabelt. Leder 4 meddelte hende, at hvis dette var tilfældet "*måtte han hjælpe hende med at skrive en opsigelse*". Sagsøger havde ifølge hende selv ikke lyst til at opgive sin stilling, men skrev under. Hun arbejdede en uge efter sin opsigelse, men blev sygemeldt.

Sagsøger gjorde gældende, at hun var blevet forskelsbehandlet grundet hendes religion eller tro jf. FBL §2, stk. 1 jf. 1, stk. 2. Forskelsbehandlingen bestod i, at sagsøgeren havde modtaget en advarsel på grund af hendes religiøse overbevisning.

Sagsøgte gjorde gældende, at der aldrig var blevet spurgt til sagsøgers religion, samt at det aldrig havde været af betydning. I forhold til den pågældende reception var dette en offentlig reception, hvor forretningsforbindelser og relationer til erhvervslivet deltog. Receptionen mindede mere om en forretningsmæssig reception end en fødselsdag.

Sagsøgers opgave til receptionen ville primært have været arbejdsopgaver som medhjælper, og ikke som gæst. Sagsøgte bekræftede, at sagsøger havde bedt om fri, men at dette blev afvist. Det blev for sagsøger pointeret, at en udeblivelse ville medføre ansættelsesmæssige konsekvenser. Grunden til at sagsøger ikke kunne få fri, var fordi der var brug for, at hun hjalp til ved receptionen. Sagsøgte benægter, at leder 3 skulle have spurgt om hendes ønske om fri, var begrundet i sagsøgers religion. Leder 3 havde svaret, at han havde en fornemmelse af, hvorfor sagsøger ønskede fri.

I forhold til den advarsel, som sagsøger havde modtaget, bekræftede sagsøgte at sagsøger nægtede at modtage denne. Derefter blev sagsøger spurgt om, hvad hun så foretrak for, at de kunne komme videre. Her blev sagsøger spurgt, om hun foretrak at blive opsagt eller selv sige op. Hun foretrak selv at sige op. Hun vidste ikke, hvad hun skulle skrive i opsigelsen, og hun fik hjælp til dette. Opsigelsen blev læst op for hende.

Sagsøgte påstod frifindelse, samt at der ikke var påvist faktiske omstændigheder jf. FBL §7a, som indikere, at der ikke er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling i forbindelse med ansættelsen jf. FBL §2, stk. 1.

Byretten afgjorde, at der i det pågældende tilfælde, ikke var påvist faktiske omstændigheder jf.

FBL §7a, som beviste at sagsøger var blevet forskelsbehandlet grundet hendes medlemskab af Jehovas Vidner.

Byretten lagde til grund, at det ikke ansås for bevist, at sagsøger havde fået lov til at holde fri den pågældende dag, samt at medarbejdernes deltagelse i receptionen var rimeligt begrundet, da sagsøger skulle hjælpe til.

Afgørelsen blev anket til Østre Landsret, og blev her stadfæstet.

Der var i det pågældende tilfælde tale om, påstået forskelsbehandling i forhold til advarsel givet til lønmodtageren. Det pågældende tilfælde er omfattet af forskelsbehandlingslovens §2, stk. 1. Den påståede forskelsbehandling, må betragtes som værende direkte forskelsbehandling jf. FBL §1, stk. 2. Sagsøger mener, at hun er blevet ringere stillet end andre ville være blevet i samme situation, grundet hendes religiøse overbevisning.

Det må dog ud fra afgørelsens udfald konkluderes, at andre lønmodtagere ved sagsøgte ville blive mødt med samme krav om, at de ikke måtte forlade arbejdspladsen i arbejdstiden, uden at få lov eller have en valid grund til dette.

Som det fremgår af afgørelsen, begrundes Landsretten deres frifindelse af sagsøgte, at de ikke mener at sagsøgte har påvist omstændigheder, der indikerer, at der har været udøvet forskelsbehandling i den pågældende situation.

At arbejdsgiver er klar over lønmodtagers religiøse overbevisning, eller for den sags skyld etniske oprindelse, og at lønmodtagere for eksempel bliver opsagt, skal der påvises omstændigheder, som har så stærk bevismæssig værdi, så det ikke kan benægtes.

At arbejdsgiver er klar over ens religion eller tro eller etnisk oprindelse, er ikke i sig selv nok. Det må formodes, at hvis dette var tilfældet, så vil arbejdsgiver have svært ved at modbevise en anklage om forskelsbehandling, når lønmodtager blev afvist efter en jobsamtale eller ansættelsesforholdet ændres.

Bevispørgsmålet er en vigtig faktor i afgørelsen af vurderingen af hvor grænsen for forskelsbehandlingen går, da manglende bevis fra lønmodtageren medfører, at arbejdsgiver frifindes.

Som en del af de ovenstående afgørelser viser, så kan den krænkede godt påvise omstændigheder, som indikerer, at der har været udøvet forskelsbehandling, men så længe dette er objektivt sagligt begrundet og proportionalt i den pågældende situation, er

forskelsbehandlingen lovlige. Dette er dog kun, hvis der er tale om indirekte forskelsbehandling.

Vigtigheden af bevisspørgsmålet er også aktuelt i de tilfælde, hvor parterne hver især kommer med vidt forskellige påstande om den pågældende situation. I sådanne tilfælde bliver vidne- og partsforklaringer aktuelle.

Det påfaldende i de fleste af afgørelserne, både fra Ligebehandlingsnævnet samt fra Domstolene er, som tidligere nævnt, at sagsøgte ofte pointerer, at virksomheden har flere ansatte med forskellige religiøse overbevisning og etnisk oprindelse. Afgørelserne har ikke nævnt, at dette har haft afgørende betydning i afgørelsen. Problemstillingen bliver dog behandlet i Ligebehandlingsnævnets afgørelse, med journalnummer 7100489-12.

### 7100489-12 - Vikaren

Den pågældende klage vedrørte klager, som var af anden etnisk baggrund end dansk og muslim. Klager var ansat ved indklagede i et vikariat.

Klager var den eneste af anden etnisk baggrund end dansk ud af en gruppe på ni. Efter kort tids ansættelse blev klager, som den eneste sendt hjem af medarbejder X, med begrundelsen at de manglede ressourcer.

Klager blev efterfølgende informeret om, at grunden til han blev sendt hjem, var at klager manglede forståelse for arbejdsopgaverne, samt at han ikke havde tilstrækkelige faglige kvalifikationer. Klager undrede sig over dette, da oplæringsforløbet ved indklagede endnu ikke var afsluttet. Klager afviste, at han ikke skulle have de påkrævede kvalifikationer.

Klager mente, at medarbejder X havde sendt klager hjem, da hun havde fundet ud af, at han var muslim.

Indklagede gjorde gældende, at afskedigelsen af klager skyldtes manglende forståelse for arbejdsopgaven og manglende kvalifikationer, ikke hans etniske oprindelse eller religiøse overbevisning. Disse mangler var man ifølge indklagede, blevet opmærksomme på under oplæringen og man havde ved afslutningen af oplæring, lavet en faglig vurdering og kommet frem til, at han ikke kunne besidde jobbet, da oplæringen ville tage for lang tid.

Indklagede gjorde gældende, at der i vikargruppen, som klager tilhørte var yderligere en med anden etnisk oprindelse end dansk, og at klager ikke var den eneste.

Indklagedes medarbejder stab, bestod ydermere af cirka af en fjerdedel medarbejdere med

anden etnisk oprindelse end dansk.

Ligebehandlingsnævnet afgjorde, at den pågældende klage var omfattet af forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde, da det var indklagede der stod for at oplære klager, samt var denne, der havde ledelsesansvaret. Det var derfor tale om et ansættelsesforhold. Nævnet afgjorde, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder for, at der var udøvet direkte forskelsbehandling grundet hans etnisk oprindelse eller religion eller tro jf. FBL §2, stk. 1 Jf. §1, stk. 2. Nævnet har tillagt det afgørende betydning, at klager påstod, at han var den eneste af anden etnisk oprindelse end dansk, men at indklagede dokumenterede, at dette ikke var tilfældet.

At sagsøgte beviser, at lønmodtager ikke er den eneste af anden etnisk oprindelse end dansk var i dette tilfælde udfaldsgivende. Ved at flere af ovenstående domme pointerer, hvordan medarbejderstaben er sammensat, må vurderes at blive tillagt væsentlig betydning i afgørelse om der er udøvet forskelsbehandling.

Statistikken, som sagsøgte fremhæver, er bevismæssigt vigtigt for denne, da dette giver vedkommende muligheden, for at modbevise at der skulle være udøvet forskelsbehandling.

## Konklusion

Det er blevet undersøgt om, hvornår der foreligger forskelsbehandling, og hvor går grænsen for dette i forhold til FBL §2, stk. 1. Der er blevet fokuseret på forskelsbehandlingskriterierne religion eller tro og etnisk oprindelse.

Forskelsbehandlingen kan foreligge enten direkte, indirekte, ved chikane eller ved instruktion. Den pågældende forskelsbehandling skal have fundet sted i forhold til de situationer, benævnt i FBL §2, stk. 1. Forskelsbehandlingen skal dermed være udøvet i forbindelse med en ansættelse, afskedigelse, forfremmelse, forflyttelse eller ved løn- og arbejdsvilkår. Der foreligger lovlig indirekte forskelsbehandling, hvis et bestemt reglement er objektivt, begrundet i et sagligt formål, og at det pågældende reglement er proportionalt.

Ud fra de anvendte afgørelser må det konkluderes, at hvis et reglement er begrundet i sikkerhed og hygiejne, er reglementet sagligt begrundet. Der udøves dermed ikke indirekte forskelsbehandling i tilfælde af, at man f.eks. afskediger, eller ikke ansætter en medarbejder med en bestemt religion eller tro eller etnisk oprindelse.

Har arbejdsgiver ydermere begrundet sit reglement ved at ville fremstå politiske og religiøse neutrale, og der samtidig er udleveret ens uniformer til alle medarbejdere, anses sådan et reglement for at være sagligt og proportionalt. Er et reglement derimod begrundet i, at arbejdsgiver vil bevare et bestemt image og profil, anses dette for at være en overfladisk begrundelse, og dermed ikke lovliggøre forskelsbehandling.

Grænsen for hvornår der foreligger forskelsbehandling i tilfælde af et fastsat reglement, skal vurderes individuelt. Er reglementet sagligt begrundet, må arbejdsgiver gerne informere en ansøger til en stilling om forhindringer, der kan opstå ved at vedkommende bærer religiøse klæder eller symboler.

Dette resulterer ikke i, at arbejdsgiver har udøvet forskelsbehandling. Har arbejdsgiver udfærdiget et reglement, skal sådan et håndhæves for alle, ellers udøves der forskelsbehandling.

Arbejdsgiver kan dog ikke forlange, at lønmodtageren udfører handlinger i strid med deres religion, medmindre dette er objektivt begrundet i et sagligt formål og opfylder proportionalitetskravet.

Ud over at arbejdsgiver kan fastsætte et reglement, er den også berettiget til at stille bestemte krav til ansøgere til et job, samt til en lønmodtager, der er ansat.

Sådanne opstillede krav skal konkret vurderes, for at afgøre om disse er sagligt begrundet, og anses for nødvendige, for at kunne udføre arbejdsopgaverne i den pågældende stilling.

Arbejdsgiver er berettiget til selv at foretage en vurdering, da denne er den bedste til at afgøre om et opstillede krav er proportionalt. Domstolene kan dog afgøre, om det opstillede krav stiller for høje forventninger til en ansøger eller lønmodtager i forhold til de den konkrete stilling.

Det pågældende krav må dog ikke håndhæves, for at udelukke bestemte religiøse grupper eller personer med anden etnisk oprindelse. Hvis dette er hensigten, foreligger der indirekte forskelsbehandling.

Tilkendegiver arbejdsgiver, at en ansøger ikke er blevet ansat grundet dennes religiøse overbevisning eller etnisk oprindelse, er der udøvet direkte forskelsbehandling.

Arbejdsgivers hentydninger til at vedkommendes religiøse overbevisning eller etnisk oprindelse skulle have haft indflydelse ved afskedigelse eller ved manglende ansættelse, betragtes som værende nok for at konkludere, at der er udøvet forskelsbehandling. Hvis arbejdsgiver derimod kan påvise sandsynlige forklaringer for, hvorfor der er blevet handlet som der er, vil dette ikke blive betragtet som forskelsbehandling.

For at afgøre hvornår der udøves forskelsbehandling, og hvor grænsen går må det konkluderes, at der skal foretages en konkret vurdering af den pågældende situation. Der skal først foretages en samlet vurdering af bevisbedømmelsen. Hvis den krænkede påviser omstændigheder, der indikerer, at der er udøvet forskelsbehandling, er det arbejdsgiver, der skal modbevise dette.

Dette vil arbejdsgiver oftest gøre gennem anvendelse af statistik og ved at gøre gældende, at et evt. Reglement er sagligt begrundet. Der skal her vurderes, om dette er tilstrækkeligt.

## Perspektivering

Den følgende perspektivering vil tage udgangspunkt i sag C-188/15 og C-157/15, og en videre diskussion af den fremtidige retsstilling.

EU-domstolen afsagde d. 14. marts 2017 afgørelse i sag C-188-15. Sagen vedrørte påstået forskelsbehandling grundet religion eller tro, da en medarbejder blev afskediget grundet et beklædningsreglement. Sagen er afsagt på grundlag af direktiv 2000/78.

Sagen omhandlede sagsøger, som var ansat ved sagsøgte, som projektingeniør. Sagsøger bar islamisk tørklæde under sin ansættelse. Sagsøger blev indkaldt til møde hvor hun blev gjort opmærksom på, at en kunde havde informeret sagsøgte om, at en del af kundens medarbejdere var blevet generet af, at hun bar tørklæde. Selv samme kunde frabad sig at sagsøger bærer tørklæde næste gang hun besøgte kunden.

Sagsøgte påmindede derefter sagsøger om, at hun ved sin ansættelse var blevet informeret



om, at sagsøger accepterede hendes religiøse overbevisning, men at hun skulle være klar over at hun kunne blive mødt med episoder, hvor hun ikke kunne bære tørklæde. Sagsøger nægtede at anerkende dette krav.

Sagsøgte opsagde efterfølgende sagsøger med den begrundelse, at samarbejdet ikke kunne fortsætte, da sagsøgers personlige holdninger gjorde det umuligt for hende at udføre sit arbejde. Sagsøger tillagde det endvidere grund, at virksomheden ønskede at være neutrale i forhold til ansattes personlige overbevisninger og holdninger.

Der blev for domstolen fremsat præjudicielle spørgsmål, hvor det skulle vurderes om sagsøgte med legitimt formål kunne afskedige sagsøger, hvis en bestemt handling eller egenskab forhindrede medarbejderen i at udføre sit arbejde jf. art. 4, stk. 1, i direktiv 2000/78. Der blev i denne sammenhæng pointeret, at hvis sagsøgers afskedigelsen var begrundet i overtrædelse af en intern regel, skulle det vurderes om der var udøvet indirekte forskelsbehandling, og om reglen havde legitimt formål jf. art. 2, stk. 2, litra b, nr. i, i direktiv 2000/78.

EU-domstolen afgjorde at afskedigelsen af sagsøger, grundet kunders klager over sagsøgers islamisk tørklæde ikke var omfattet af direktiv 2000/78 art. 4, stk. 1 eller art. 2 stk. 2, litra b, nr. i. Der forelå dermed direkte forskelsbehandling grundet sagsøgers religion eller tro, da sagsøger var blevet stillet ringere end andre ville være blevet i tilsvarende situation.

Det kan dermed konkluderes at arbejdsgiver, ikke må afskedige en medarbejder grundet kunders ønsker om ikke at anvende vedkommende grundet et religiøst relateret symbol, medmindre dette er sagligt begrundet.

Denne afgørelse vurderer, som i danske afgørelser, om der er tale om et sagligt begrundet krav, samt om dette håndhæves for alle medarbejdere og er proportionalt i forhold til målet. Denne afgørelse må derfor vurderes, at være i overensstemmelse med dansk lovgivning, og ikke kommer til at medføre større forandringer i den nationale retstilstand.

I modsætning til sag C-188/15, hvor man vurderer at der forelå direkte forskelsbehandling i forbindelse med afskedigelse af sagsøger, blev det i C-157/15 afgjort, at der ikke forelå ulovlig forskelsbehandling.

Afgørelsen omhandlede endnu en gang afskedigelse af en medarbejder der bar islamisk

tørklæde, grundet sagsøgers religiøse overbevisning. Ved sin ansættelse bar sagsøger ikke tørklæde, og først efter nogen år meddelte hun sin leder om, at hun i fremtiden ville bære tørklæde som symbol på sin religion. Ved ansættelsen var der ikke fastsat noget beklædningsreglement, som forbød sagsøger at bære tørklæde, dette var dog en uskreven regel.

Efter sagsøger meddelte sin arbejdsgiver om, at hun i fremtiden vil bære tørklæde på arbejdspladsen, blev hun informeret om, at virksomheden ikke kunne acceptere dette, da denne vil være religiøs neutral over for sine kunder.

Virksomheden vedtog d. 29. maj 2006 et reglement, som skulle træde i kraft d. 13. juni. Dette reglement indeholdte regler for, hvordan medarbejdere ikke må *"bære synlige symboler på deres politiske, filosofiske eller religiøse overbevisning eller at udføre ritualer i henhold dertil."*<sup>54</sup> Dagen inden ikrafttræden blev sagsøger afskediget grundet hendes hensigt at bære tørklæde på arbejdspladsen.

Sagen blev anlagt ved en domstol i Belgien. Denne domstol afgjorde, at der ikke forelå direkte forskelsbehandling, samt at sagsøger ikke var blevet afskediget grundet hende religiøse overbevisning, men grundet at hun ville bære tørklæde for at vise sin religion synligt på arbejdspladsen. Denne del var i strid med det interne reglement. Der blev samtidig lagt vægt på, at det ikke var blevet bevist, at andre ansatte ved sagsøgte var blevet behandlet anderledes end sagsøger. Reglen var håndhævet over for alle.

Sagen blev efterfølgende forelagt EU-domstolen med et præjudicielle spørgsmål. Spørgsmålet ønskede at klargøre om art. 2, stk. 2, litra a, i direktiv 2000/78 skal fortolkes, således at der foreligger direkte forskelsbehandling, hvis interne regler ved private virksomheder, forbyder synlige religiøse symboler, herunder islamisk tørklæde, på arbejdspladsen.

EU-domstolen vurderede, at det ikke kunne udelukkes, at der forelå indirekte forskelsbehandling, men at det skulle efterprøves om den interne regel om at fremstå neutral over for kunder, reelt stillede personer med bestemt religion eller tro ringere end andre.

---

<sup>54</sup> C- 157/15, præmis 15.

Domstolene udtalte yderligere, at det interne reglement om at forbyde synlige religiøse symboler er vedtaget for at sikre gennemførelse af virksomhedens politik om neutralitet over for kunder. Domstolen pointerede i denne sammenhæng, at det skulle undersøges om reglementet være gældende for alle medarbejdere med kundekontakt.

Hvis dette var tilfældet må forbuddet anses for strengt nødvendig for at opnå målet, som er neutralitet over for kunderne.

EU-domstolen afgjorde at der ikke var tale om direkte forskelsbehandling jf. art. 2, stk. 2, litra a. Det forelå ydermere ikke indirekte forskelsbehandling jf. art. 2, stk. 2, litra b, da det interne reglement var sagligt begrundet.

Ud fra afgørelserne må det konkluderes at den danske retsstilling følger retsstillingen fra EU. Retsstillingen ses især i sager som Føtex-dommen og Toms-sagen.

De pågældende afgørelser indikere, at retsstillingen inden for forskelsbehandling grundet religion eller tro, og for den sags skyld også etnisk oprindelse, vil holde sig i samme retning, som vi ser i den nugældende nationale retsstilling.

Der er dog en ting, som sag C-157/15 pointerer i præmis 43, som kan ændre den retsstilling som vi kender i dag.

Der bliver i præmis 43, af EU-domstolen åbnet op for, at arbejdsgiver inden for "*de begrænsninger, som virksomheden er underlagt, og uden at denne skal påtage sig en merudgift*"<sup>55</sup>, skal forsøge at tilbyde sagsøger en anden stilling hvor det ikke vil være i strid med de interne regler, at vedkommende bære islamisk tørklæde, som symbol på sin religiøse overbevisning. Arbejdsgiver skal dermed tilpasse sig, når en lønmodtager vælger at anvende religiøse symboler på arbejdspladsen, hvis dette strider mod interne regler. Man kan til dels sammenligne, sådan et tilpasningskrav med det tilpasningskrav som foreligger i forbindelse med handicap i art. 5 i direktiv 2000/78 og i forskelsbehandlingsloven §2a. Denne tilpasning skal være rimelig i forhold til virksomhedens begrænsninger og ikke medføre merudgift.

En regel om tilpasning i forhold til religion eller tro findes endnu ikke i dansk lovgivning, men små tegn på et tilpasningskrav ses allerede i nogen afgørelser. Både arbejdsgiver og lønmodtager har i danske afgørelser fremstillet alternativer for at løse en konflikt. I takt med

---

<sup>55</sup> C- 157/15, præmis 43

den videre udvikling i retstilstanden, kunne det formodes, at der i fremtiden vil foreligge et tilpasningskrav for arbejdsgiver, hvis en medarbejders religiøse overbevisning er sammenfaldende med interne regler, der anses for at være sagligt begrundet.

## Litteraturliste

### Bøger

Andersen, Lars Svenning mfl., Funktionærret, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 5. Udgave, 1. Oplag, 2016, s. 633

Christensen, Jens Peter mfl., Dansk Statsret, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 1. Udgave, 1. Oplag, 2012, s. 371, 372

Greisen, Linda Rudolph, Forskelsbehandlingsloven, Dansk Arbejdsgiverforening, 3. Udgave, 2012, s. 11, 59, 62, 80, 82, 116, 133, 242, 243, 244, 247

Munk-Hansen, Carsten, Retsvidenskab, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 1. Udgave, 1. Oplag, 2014, s. 85, 86, 87

Nielsen, Ruth, Civilretlige diskriminationsforbud, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 1. Udgave, 1. Oplag, 2010, s. 195

Nielsen, Ruth, Dansk arbejdsret, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 3. Udgave, 1. Oplag, 2016, s. 112, 426, 429, 599

### Love og Lovforslag

Lovbekendtgørelse 2008-12-16 nr. 1349 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Lov 1953-06-05 nr. 169 Danmarks Riges Grundlov

Lovbekendtgørelse nr. 289 af 9. Juni 1971 om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v.

Lovbekendtgørelse 1987-09-29 nr. 626 om forbud mod forskelsbehandling på grund af race mv.

Lov 2004-04-07 nr. 253, om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Lov nr. 459 af 12. Juni 1996 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Lovforslag 2004-03-30 nr. 40, Forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Lovforslag 2003-10-22 nr. 40, om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Lovbekendtgørelse 2016-10-02 nr. 1230, lov om Ligebehandlingsnævnet.

### Betænkning

KBET 1969 nr. 533, Betænkning 1969 nr. 553 om forbud mod racediskrimination

LFB 2004-03-10 nr. 40, Betænkning over forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

## Direktiver og konventioner

Direktiv 2000/43/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse.

Direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

Den Europæiske Menneskerettighedskonvention

FN's konvention om afskaffelse af alle former for racediskrimination

Den internationale arbejdsorganisation Konvention nr. 111 fra 1958 om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv

Traktaten om den europæiske unions funktionsmåde

## Artikler

U.2005B.301 – Mere om Føtex-sagen

U2004B.189- Tørklædediskrimination på arbejdsmarkedet

## Anvendte afgørelser

### Domstolene

U.1999.1809/2H

U.2000.2350Ø

U.2001.83H

U.2001.207V

U.2005.1265H

U.2008.1028Ø

U.2010.1415H

U.2015.2984V

Østre Landsrets dom af 5. April 2001

Østre Landsrets dom af 3. Januar 2008

### Ligebehandlingsnævnet

2500279-10

7100201-13

7100083-12

2015-6810-19566

7100118-13

2015-6810-14038

2014-6810-04180

7100489-12

**EU-domstolen**

C-157/15

C-188/15

