

RELIGIØS MEDARBEJDER OPSAGT FOR AT NÆGTE LØRDAGSARBEJDE

Vestre Landsret har i en dom af 23. juli 2021 fundet, at det ikke var i strid med forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af religion og tro at opsigse en idrætslærer, som ikke mødte op til lørdagsarbejde grundet sin religiøse overbevisning.

Forskelsbehandlingsloven forbyder arbejdsgivere at forskelsbehandle lønmodtagere - både direkte og indirekte - på baggrund af blandt andet religion og tro.

Der kan være tale om indirekte forskelsbehandling, hvis et krav, der fremstår som neutralt, vil stille personer omfattet af forskelsbehandlingsloven ringere end andre personer. Det kan fx være tilfældet, hvis der stilles et sprogkrav eller et krav om ikke at bære hovedbeklædning, da kravet formelt set vil fremstå neutralt, men kan ramme en bestemt gruppe af personer.

Indirekte forskelsbehandling kan dog være tilladt, hvis kravet er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde kravet er hensigtsmæssige og nødvendige.

DEN KONKRETE SAG

Sagen angik en idrætslærer, som var ansat på et gymnasium. Idrætslæreren tilhørte det godkendte trossamfund Syvendedags Adventistkirken, hvor en central del af trosretningen er at helligholde lørdagen som sabbatsdag. Som følge af idrætslærerens tro var han flere gange blevet fritaget fra gymnasiets årlige åbent hus-arrangement, da det blev afholdt på en lørdag, som for idrætslæreren var en helligdag, hvor han ikke måtte arbejde.

Formålet med det årlige åbent hus-arrangement var at præsentere

gymnasiets forskellige studieretninger for potentielt kommende elever og deres forældre, og arrangementet var derfor vigtigt for markedsføringen af gymnasiet, herunder for at tiltrække kommende elever.

Modsat tidligere år var idræt blevet et studieretningsfag på gymnasiet, og derfor skulle faget præsenteres til åbent hus-arrangementet. Idrætslæreren var derfor blevet bedt om at møde op til trods for hans trosretning, da han var den eneste idrætslærer ansat på daværende tidspunkt. Idrætslæreren nægtede at møde op til arrangementet, og som følge af udeblivelsen blev idrætslæreren opsagt. Idrætslæreren klagede herefter til Ligebehandlingsnævnet med den påstand, at han var blevet udsat for indirekte forskelsbehandling på baggrund af sin religion.

Ligebehandlingsnævnet fandt, at opsigelsen var udtryk for indirekte forskelsbehandling i strid med forskelsbehandlingsloven. Nævnet mente ikke, at gymnasiet havde løftet bevisbyrden for, at kravet om fremmøde var nødvendigt. Ifølge Ligebehandlingsnævnet havde gymnasiet ikke godtgjort, at det ikke var muligt at finde en anden afløser for idrætslæreren, der kunne varetage præsentationen af idræt som studieretningsfag. Idrætslæreren blev derfor tilkendt en godtgørelse svarende til ni måneders løn.

KRAVET OM NØDVENDIGHED

Gymnasiet indbragte herefter sagen for landsretten. Der var enighed mellem parterne om, at gymnasiets krav om fremmøde ved åbent hus-arrangementet var objektivt begrundet i et sagligt formål, og at det var hensigtsmæssigt. Landsretten skulle derfor alene tage stilling til, om kravet om deltagelse i åbent hus-arrangementet var nødvendigt.

Når man vurderer kravet om nødvendighed, skal man bl.a. se på, om det var muligt for arbejdsgiveren at anvende et mindre indgribende middel, hvor der stadig tages hensyn til de begrænsninger, som arbejdsgiveren er underlagt, og uden merudgift for arbejdsgiveren.

IKKE FORSKELSBEHANDLING

Landsretten lagde til grund, at arrangementet var planlagt den pågældende dag under hensyn til de øvrige uddannelsesinstitutioners arrangementer og til deltagerkredsen, så bl.a. efterskoleelever også havde mulighed for at deltage.

Derudover blev der lagt vægt på, at idræt var et nyt studieretningsfag på gymnasiet, og at der kun var én idrætsfaglærer ansat på det tidspunkt, hvor åbent hus-arrangementet blev afholdt.

Efter bl.a. vidneforklaringerne i sagen fandt landsretten, at det ikke var muligt for gymnasiet at afvikle åbent hus-arrangementet på en tilfredsstillende måde ved omrokering af de øvrige ansatte eller ved intern vikariering, da ingen af de øvrige ansatte havde de nødvendige faglige forudsætninger for at præsentere idræt som studieretningsfag.



Som følge af idrætslærerens udeblivelse var gymnasiet nødt til at ansætte to eksterne idrætsfaglærere mod betaling til at gennemføre arrangementet.

Gymnasiet havde endvidere begrænset idrætslærerens arbejde til tre timer den pågældende lørdag.

Landsretten fandt på baggrund af disse forhold, at kravet om fremmøde var nødvendigt for at kunne præsentere faget på et nødvendigt fagligt niveau. Derfor fandt landsretten ikke, at opsigelsen var udtryk for indirekte forskelsbehandling i strid med forskelsbehandlingsloven, og gymnasiet blev frifundet.

ARBEJDSGIVER OVERLADES ET VIST SKØN I VURDERINGEN AF NØDVENDIGHED

Dommen viser, at der kan være tale om indirekte forskelsbehandling på baggrund af religion og tro i tilfælde, hvor en arbejdsgiver ikke tager hensyn til medarbejderes hellige dage i de pågældende medarbejderes religion.

Det er derfor vigtigt, at man som arbejdsgiver er opmærksom på, at man kan være forpligtet til at tage hensyn til medarbejdere, som på grund af deres religion eller tro har behov for fri på andre tidspunkter end de officielle helligdage i Danmark.

Dommen viser også, at der i sager om indirekte forskelsbehandling overlades et vist skøn til arbejdsgiveren ved vurderingen af, hvad der må anses for at være nødvendigt for at imødekomme et sagligt formål med fx et krav om fremmøde.

Der er tale om en konkret vurdering, når det skal vurderes, om nødvendighedskravet er opfyldt, hvilket landsrettens begrundelse også viser. Modsat Ligebehandlingsnævnet fandt landsretten dog ikke, at der skal være tale om en streng nødvendighed for at opfylde nødvendighedskriteriet i forskelsbehandlingsloven.

I den konkrete sag fandt landsretten, at gymnasiet havde løftet bevisbyrden for, at kravet om fremmøde var nødvendigt, da ingen andre af de ansatte havde de nødvendige faglige forudsætninger for at præsentere idræt som studieretningsfag.

Dommen er anket til Højesteret ■



Jonas Enkegaard
Partner, advokat
jen@horten.dk



Michelle Seidelin
Advokat
mse@horten.dk