



HØJESTERETS DOM

afsagt onsdag den 7. september 2022

Sag BS-31220/2021-HJR
(2. afdeling)

Ligebehandlingsnævnet som mandatar for
A
(advokat Paw Fruerlund, beskikket)

mod

B S/I
(advokat Lise Høy Falsner)

Biintervenient til støtte for Ligebehandlingsnævnet som mandatar for A:
Fagbevægelsens Hovedorganisation
(advokat Rune Asmussen)

Biintervenienter til støtte for B:
Dansk Arbejdsgiverforening
(advokat Tine Benedikte Skyum)
og
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
(advokat Lise Høy Falsner)

I tidligere instans er afsagt dom af Vestre Landsrets 10. afdeling den 23. juli 2021 (BS-54115/2019-VLR).

I pådømmelsen har deltaget syv dommere: Poul Dahl Jensen, Vibeke Rønne, Jens Peter Christensen, Michael Reklings, Jan Schans Christensen, Kurt Rasmussen og Ole Hasselgaard.

Påstande

Parterne har gentaget deres påstande.

Supplerende forklaringer

Til brug for Højesteret er der afgivet supplerende forklaring af A.

Højesterets begrundelse og resultat

Sagens baggrund og problemstilling

A tilhører trossamfundet Syvendedags Adventistkirken, der helligholder lørdage. Han blev i 2011 ansat som faglærer i idræt ved X Tekniske Gymnasium, der er en del af B S/I. Ifølge sin ansættelseskontrakt havde han pligt til at udføre pålagt mer- og overarbejde efter reglerne i arbejdstidsaftalen for lærere.

Lørdag den 18. november 2017 afholdt gymnasiet åbent hus-arrangement for muligt kommende elever og deres forældre, og alle medarbejdere skulle derfor som udgangspunkt møde på arbejde. A meddelte, at han ikke ville møde den pågældende lørdag, da det stred mod hans religiøse overbevisning. Ledelsen pålagde ham imidlertid at møde i tre timer ved arrangementet for at præsentere og undervise i idrætsfaget og oplyste ham om, at der ville blive indledt en afskedigelsessag, hvis han udeblev. Han mødte trods pålægget ikke og blev som følge heraf opsagt i december 2017 med fem måneders varsel.

Spørgsmålet er, om det er indirekte forskelsbehandling i strid med lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven), at ledelsen pålagde A at møde på arbejde ved åbent hus-arrangementet den pågældende lørdag og efterfølgende opsagde ham som følge af hans udeblivelse.

Indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro

Forskelsbehandlingsloven indebærer, at arbejdsgivere ikke direkte eller indirekte må forskelsbehandle lønmodtagere på grund af deres religion eller tro. Efter lovens § 1, stk. 3, foreligger der indirekte forskelsbehandling, når et kriterium, der tilsyneladende er neutralt, stiller en person med en bestemt religion eller tro ringere end andre personer, medmindre kriteriet er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Højesteret lægger til grund, at der er en sådan nær sammenhæng mellem As religiøse overbevisning og hans nægtelse af at møde på arbejde ved åbent hus-arrangementet den pågældende lørdag, at forholdet er omfattet af forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro. Det tiltrædes herefter, at ledelsens pålæg om, at han skulle møde på arbejde den

pågældende lørdag, stillede ham ringere end andre på grund af hans religion eller tro, jf. lovens § 1, stk. 3.

Parterne er enige om, at pålægget om, at A skulle møde på arbejde ved åbent hus-arrangementet, var objektivt begrundet i et sagligt formål og hensigtsmæssigt. Afgørende for, om der foreligger indirekte forskelsbehandling i strid med forskelsbehandlingsloven, er derfor, om pålægget om, at han skulle møde på arbejde, også opfylder kravet i lovens § 1, stk. 3, om, at anvendte midler skal være "nødvendige".

Kravet om nødvendighed

Kravet om nødvendighed i § 1, stk. 3, skal fortolkes i overensstemmelse med EU's beskæftigelsesdirektiv (direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv) og EU-Domstolens praksis. Det beror derfor som også angivet i lovforarbejderne på en konkret proportionalitetsvurdering, om nødvendighedskravet er opfyldt, jf. Folketingstidende 2003-04, tillæg A, lovforslag nr. L 40, s. 1216-1218.

Som anført af landsretten må det lægges til grund, at åbent hus-arrangementet var vigtigt for markedsføringen af X Tekniske Gymnasium over for muligt kommende elever og deres forældre. Tidspunktet for arrangementet var som forklaret af rektor C fastlagt til den pågældende lørdag under hensyn til andre uddannelsesinstitutioners arrangementer og til målgruppens mulighed for at komme til arrangementet.

Det var ledelsens vurdering, at A, som var gymnasiets eneste idrætsfaglærer på daværende tidspunkt, skulle præsentere og undervise i idrætsfaget ved åbent hus-arrangementet. Efter at han havde oplyst, at han ikke ville møde, overvejede ledelsen, om det ville være muligt at finde en anden medarbejder til opgaven. Bl.a. blev det overvejet at lade uddannelsesleder D varetage opgaven, men han havde andre opgaver ved arrangementet og var ikke uddannet idrætsfaglærer. Ledelsen besluttede herefter at antage to eksterne idrætsfaglærere til at præsentere og undervise i idrætsfaget ved arrangementet.

På den baggrund tiltræder Højesteret, at det er godtgjort, at pålægget om, at A skulle møde på arbejde i tre timer ved åbent hus-arrangementet lørdag den 18. november 2017, var nødvendigt i forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3's forstand. Han havde derfor pligt til at møde på arbejde den pågældende lørdag, og Højesteret finder efter det anførte, at det heller ikke er i strid med § 1, stk. 3, at han blev opsagt fra sin stilling som følge af, at han udeblev fra åbent hus-arrangementet.

Højesteret stadfæster herefter dommen.

THI KENDES FOR RET:

Landsrettens dom stadfæstes.

I sagsomkostninger for Højesteret skal statskassen betale 50.000 kr. til B S/I.

De idømte sagsomkostningsbeløb skal betales inden 14 dage efter denne højesteretsdoms afsigelse og forrentes efter rentelovens § 8 a.