

Religiøse organisationers autonomi i forhold til forskelsbehandling af ansatte

The autonomy of religious organisations in relation to discrimination against employees

af FREDERIKKE STORBJERG FRIIS

Forskelsbehandlingsloven opstiller et forbud mod forskelsbehandling på grund af en række kriterier, herunder religion eller tro. Lovens § 6, stk. 1, indeholder dog en undtagelse, hvorefter arbejdsgivere med et religiøst formål gerne må forskelsbehandle ansatte på grund af religion eller tro, hvor det er af betydning for virksomheden.

I specialet undersøges rækkevidden af undtagelsen i forskelsbehandlingslovens § 6, stk. 1. Emnet er aktuelt i den offentlige debat, hvor religiøse organisationers autonomi kan synes vanskeligt at forene med samfundets øgede fokus på ligebehandling. I specialet holdes fokus dog på det retlige indhold af undtagelsen. Det undersøges særligt, hvilke betingelser der gælder for anvendelsen af undtagelsen. Det konkluderes, at der fortsat er uklarheder forbundet med undtagelsens rækkevidde og indhold, men at der overordnet gælder tre betingelser for anvendelsen.

For det første er det en betingelse, at arbejdsgiveren er omfattet af det personelle anvendelsesområde. Dette kræver, at arbejdsgiveren har som sit udtrykte formål at fremme et bestemt religiøst standpunkt eller en bestemt trosretning.

For det andet er det en betingelse, at den ansattes religiøse overbevisning konkret må anses for at være af betydning for virksomheden. Dette indebærer, at undtagelsen alene kan påberåbes i relation til stillinger, hvis funktioner er centrale for at fremme organisationens religiøse formål.

For det tredje er det en betingelse, at kravet der stilles til en medarbejders religion eller tro har en klar sammenhæng med organisationens religiøse formål. I specialet undersøges, hvilke konkrete krav en arbejdsgiver kan stille inden for rammerne af undtagelsen, herunder bl.a. i relation til livsstil. Det konkluderes, at der i forbindelse med proportionalitetsvurderingen skal tages hensyn til modstridende rettigheder, herunder ansattes ret til respekt for privatlivets fred.

Afslutningsvist konkluderes det, at undtagelsen i § 6, stk. 1, ikke giver carte blanche, men at bestemmelsen alene hjemler en begrænset adgang til at forskelsbehandle ansatte på grund af religion eller tro. Det fastslås desuden, at undtagelsen ikke kan legitimere direkte forskelsbehandling af andre grunde end religion eller tro. Undtagelsen kan således ikke påberåbes som hjemmel for direkte forskelsbehandling på grund af seksuel orientering eller de nye LGBTI-kriterier.

Indholdsfortegnelse

ABSTRACT	3
1. INTRODUKTION	3
1.1 Indledning og problemformulering	3
1.2 Afgrænsning	4
2. METODE, KILDER, STRUKTUR OG BEGREBSAFKLARING	5
3. DEN RETLIGE RAMME	7
3.1 Religionsfrihed	7
3.1.1 Grundloven	7
3.1.2 Den Europæiske Menneskerettighedskonvention (EMRK)	8
3.1.3 EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder (EUC)	8
3.1.4 Artikel 17 TEUF	9
3.1.5 Delkonklusion	9
3.2 Forbud mod forskelsbehandling på arbejdspladsen	9
3.2.1 ILO nr. 111	10
3.2.2 EMRK	10
3.2.3 EU-retlige retskilder	11
3.2.4 Generelt om forbuddet mod forskelsbehandling efter FBL	12
3.2.5 Delkonklusion	13
3.3 Begreberne religion eller tro	13
4. UNDTAGELSEN I FBL § 6, STK. 1	15
4.1 Hvilke arbejdsgivere er omfattet?	16
4.2 Hvilke stillinger er omfattet?	18
4.2.1 Praksis fra EUD	19
4.2.2 Praksis fra Ligebehandlingsnævnet (LBN)	23
4.2.3 Delkonklusion	25
4.3 Hvilke krav kan der stilles?	25
4.3.1 Kravets sammenhæng med organisationens religiøse formål	26
4.3.2 Krav om tilhørsforhold til en bestemt religion eller tro	26
4.3.3 Livsstilskrav	27
5. SAMMENSTØD MED ØVRIGE KRITERIER	32
5.1 Seksuel orientering	33
5.2 LGBTI-kriterier	34
6. OPSAMLLENDE SCENARIE-AFSNIT	35
7. KONKLUSION	37
8. LITTERATURLISTE	38
8.1 Bøger	38
8.2 Artikler, rapporter, vejledninger m.v.	40
8.3 Lovgivning, forarbejder, m.v.	41
8.4 Rets- og nævnspraksis	42
BILAG 1: FORKORTELSESLISTE	43

ABSTRACT

This master thesis examines the autonomy of religious organisations in relation to discrimination against employees. The Danish Discrimination Act prohibits discrimination against employees. Section 6(1) of the Discrimination Act, however, contains an exception to the prohibition against discrimination on grounds of religion or belief. This master thesis examines the scope of this exception based on the on the legal dogmatic method.

The personal scope of the exception in Section 6(1) is analysed. It is concluded that the exception only applies to employers whose organisation has as its stated purpose to promote a specific religious point of view. The exception applies to churches and other organisations with a certain religious ethos, for example religious, private schools.

Furthermore, it is examined in relation to which job positions the exception can be invoked against. It is a condition that the employee's religious belief is of importance for the organisation in relation to the specific job in question. Differential treatment on grounds of religion and belief can only take place in relation to positions whose functions are central for the manifestation of the religious ethos.

Moreover, the thesis analyses which requirements the employer can impose regarding employees' religion or belief. Requirements relating to lifestyle are complicated. The employer must justify that the requirement is relevant to the job in question, necessary to uphold the organisations religious ethos and its right of autonomy and in compliance with the principle of proportionality. Conflicting interest, including employees' right to respect for privacy, must be considered.

Additionally, it is examined whether Section 6(1) can be used to justify discrimination on grounds of sexual orientation or the new LGBTI-criteria's. This is denied since the underlying Directive 2000/78 is explicit that the exception does not legitimate discrimination on any other ground. Requirements which indirectly discriminate homosexuals or transgender, may however be lawful, where the indirect discrimination can be justified as proportionate in pursuing a legitimate aim. Yet, the employer will encounter difficulties in showing that indirect discrimination on grounds of sexual orientation or other grounds is necessary and proportionate – especially where the job does not involve religious core tasks.

In the thesis it is concluded that the exception in Section 6(1) does not give employers carte blanche in relation to discrimination against employees. The exception only legitimates limited access for employers with a religious ethos to discriminate on grounds of religion or belief. The employer has the burden of proof that the differential treatment is necessary and in the specific situation falls within the scope of the exception.

1. INTRODUKTION

1.1 Indledning og problemformulering

Religionsfrihed er en grundlovsfæstet rettighed, der også er beskyttet i EU-retten og folkeretten. Der findes en række afgørelser om, i hvilket omfang almindelige verdslige arbejdsgivere skal imødekomme religiøse medarbejderes synspunkter. Religionsfriheden gælder dog ikke kun individuelt for ansatte men tillige kollektivt for religiøse sammenslutninger i form af kirker

og andre organisationer, der bygger på et religiøst grundlag. Arbejdsgivere med et religiøst formål nyder i medfør af religionsfriheden en stor grad af autonomi men er ikke hævet over loven og skal ligesom andre følge den almindelige lovgivning, herunder forskelsbehandlingsloven (FBL).

FBL opstiller et forbud mod forskelsbehandling på grund af en række kriterier, herunder religion eller tro. Lovens § 6, stk. 1, indeholder dog en undtagelse, som tager højde for religiøse organisationers autonomi, hvorefter arbejdsgivere med et religiøst formål må forskelsbehandle ansatte på grund af religion eller tro, hvor det er af betydning for virksomheden.

Det bliver i stigende grad interessant at se på rækkevidden af denne selvbestemmelsesret for religiøse organisationer i forhold til deres ansatte i et demokratisk samfund med øget fokus på ligebehandling. Problematikken har længe været under debat i relation til afskaffelse af kirkers undtagelse fra ligebehandlingsloven (LBL), hvorefter køn må vægtes ved ansættelse af præster.¹

Problematikken angående sammenstødet mellem religiøse organisationers autonomi over for liberaldemokratiske værdier om ligebehandling af ansatte er dog ikke kun relevant i forhold til ligebehandling af mænd og kvinder efter LBL, men også i relation til forbuddet mod forskelsbehandling på grund af en række øvrige kriterier efter FBL. Emnet er aktuelt i den offentlige debat, men i dette speciale holdes fokus på det retlige indhold af undtagelsen i FBL § 6, stk. 1.

Bestemmelsen har endnu ikke været genstand for fortolkning ved de danske domstole og er i ringe grad belyst i den juridiske litteratur. EUD afsagde dog i 2018 to afgørelser om fortolkning af indholdet af undtagelsen i beskæftigelsesdirektivets art. 4, stk. 2, som FBL § 6, stk. 1, skal fortolkes i overensstemmelse med.² Det er derfor nu muligt at undersøge rækkevidden af undtagelsen, der rejser en række interessante spørgsmål, herunder 1) om en religiøs organisation såsom en religiøs friskole kan kræve et bestemt religiøst tilhørsforhold af samtlige ansatte, herunder en rengøringsmedarbejder eller matematiklærer, 2) om ansatte kan dømmes ude på grund af deres livsstil – eksempelvis i tilfælde af skilsmisse, abort eller sex udenfor ægteskab og 3) om en arbejdsgiver kan fravælge transpersoner eller homoseksuelle ansøgere? Dette er spørgsmål, som jeg i dette speciale vil forsøge at besvare med afsæt i følgende problemformulering:

Jeg vil undersøge rækkevidden af arbejdsgiveres autonomi i forhold til at forskelsbehandle ansatte på grund af religion eller tro, når virksomheden har som sit udtrykte formål at fremme et bestemt religiøst standpunkt eller en bestemt trosretning efter forskelsbehandlingslovens § 6, stk. 1. Det skal særligt undersøges, hvilke betingelser der gælder for anvendelsen af undtagelsen i forskelsbehandlingslovens § 6, stk. 1.

1.2 Afgrænsning

Der er i specialet valgt et fokus på indholdet og rækkevidden af FBL § 6, stk. 1, i relation til arbejdsgivere med et *religiøst* formål. Bestemmelsen analyseres derfor ikke i relation til arbejdsgivere med et *politisk* formål. Der foretages desuden ikke en analyse af undtagelsen i FBL

¹ BKG nr. 350 af 1978. Om debatten se Christoffersen: Undtagelsen i ligebehandlingsloven er en ladeport for chikane (2022), Snedker: Biskopper gentager bøn efter et halvt år uden handling: Præster skal ikke kunne fravælges, fordi de er kvinder (2023) og Stormhøj: Køn, (u)ligebehandling og den danske folkekirke (2010), s. 54-58.

² Se mere herom nedenfor afsnit 3.2.3.

§ 6, stk. 2, om ægte erhvervs kvalifikationer, da udnyttelsen af denne bestemmelse kræver dispensation fra vedkommende minister og dermed ikke i sig selv hjemler en selvbestemmelsesret for arbejdsgivere med et religiøst formål.³

Fokus for specialet er det råderum, som arbejdsgiveren har i spændingsfeltet mellem selvbestemmelsesretten og begrænsningen af friheden i form af forbuddet mod forskelsbehandling af ansatte. Der fokuseres i specialet på forskelsbehandling på grund af kriterierne *religion eller tro* – dog inddrages kriterierne, *seksuel orientering* og de nye *LGBTI-kriterier*, tillige i afsnit 5 om sammenstød med øvrige kriterier. Specialet forholder sig således kun til udvalgte kriterier oplistet i FBL⁴ og inddrager ikke en analyse af sammenstød med kriteriet køn, der omfattes af LBL.⁵

Henset til afhandlingens omfang, inddrages der ikke dybdegående redegørelser for privatlivets fred, ledelsesretten og loyalitetsforpligtelsen, idet emnerne dog overfladisk berøres for at behandle FBL § 6, stk. 1, i den rette kontekst.

Specialet indeholder desuden ikke en analyse af folkerettens og EU-rettens virkning i dansk ret, ligesom det falder uden for afhandlingens omfang at redegøre for samspillet mellem EU-retten, international ret og national ret.⁶

Det er endvidere valgt, at FN's konvention om borgerlige og politiske rettigheder (ICCPR) fra 1966, som i art. 18 indeholder en beskyttelse af religionsfrihed og i art. 26 et generelt diskriminationsforbud ikke inddrages, idet konventionen alene er anvendt få gange af danske domstole.⁷

2. METODE, KILDER, STRUKTUR OG BEGREBSAFKLARING

Specialets formål er med afsæt i problemformuleringen at fastslå gældende ret. Derfor anvendes den *retsdogmatiske metode*, der er en retsvidenskabelig metode, hvorefter retskilder i form af retsregler og retspraksis udgør det empiriske grundlag for undersøgelsen.⁸ Dette indebærer at gældende ret (de lege lata) beskrives, fortolkes og analyseres ved at identificere og anvende retskilder af betydning for emnet.⁹

Specialet tager udgangspunkt i retsstillingen efter dansk ret, hvorefter FBL udgør den primære retskilde for besvarelsen af problemformuleringen. Lovens forarbejder i form af bemærkningerne til LFF 181/1996 og LFF 40/2003 indgår i den forbindelse som vigtigt fortolkningsbidrag og kan betragtes som egentlige retskilder.¹⁰ Da FBL oprindeligt har en folkeretlig baggrund og senere er anvendt til at implementere EU-ret, inddrages retskilder, som FBL skal fortolkes i

³ Se mere om FBL § 6, stk. 2, Andersen et. al.: Ligestillingslovene med kommentarer (2020), s. 164-166.

⁴ Sammenstød med kriterierne *race* og *etnisk oprindelse* er tillige relevant, men er udeladt henset til specialets omfang. Se herom bet. 1422/2002, s. 185-190, og Vickers: Religion and Belief Discrimination in Employment – the EU law, European Commission (2006), s. 33-35.

⁵ Om denne problematik se Vickers: Religion and Belief Discrimination in Employment – the EU law, European Commission (2006), s. 47-52 og Vickers: Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace (2016), s. 205-206.

⁶ Se mere herom: Hamer: Juraens verden (2020), s. 148 ff. og s. 247 ff., Sørensen: EU-retten (2022), s. 161 ff., Terkelsen: Folkeret og dansk ret (2017), s. 65 ff. og Hasselbalch: Ansættelsesret og personalejura (2019), s. 53 ff.

⁷ Bet. 1546/2014, s. 50-56.

⁸ Evald: Juridisk metode og videnskab (2020) s. 207 f.

⁹ Tvarnø: Retskilder og retsteorier (2021), s. 55.

¹⁰ Hamer: Juraens verden (2020), s. 72.

lyset af, tillige i specialet, herunder særligt direktiv 2000/78/EF (beskæftigelsesdirektivet), men også ILO nr. 111, EMRK og primær EU-ret i form af TEUF og EU-Chartret.

I afsnit 3 beskrives den retlige ramme for emnet i Danmark, hvortil de ovennævnte retskilder – samt grundloven – inddrages. Afsnittet indeholder i den forbindelse en redegørelse for religionsfriheden for religiøse organisationer samt en redegørelse for begrænsningen af friheden i form af forbuddet mod forskelsbehandling. Derudover gives en beskrivelse af indholdet af kriterierne religion eller tro.

I afsnit 4 analyseres indholdet og rækkevidden af undtagelsen i FBL § 6, stk. 1. Dette sker ved fortolkning af FBL og dennes forarbejder samt beskæftigelsesdirektivets art. 4, stk. 2, og EUD's fortolkning heraf i *Egenberger (C-414/16)* og *IR mod JQ (C-68/17)*. Desuden inddrages udtalelser fra generaladvokaternes forslag til afgørelse i *Egenberger* og *IR mod JQ*. Disse udtalelser er ikke bindende, men kan inddrages som fortolkningsbidrag med samme værdi som juridisk litteratur.¹¹ I mangel af national domstolspraksis inddrages også afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet (LBN), idet der dog i analysen af nævnets afgørelser tages højde for den svage præjudikatværdi. Afsnit 4 er opbygget således, at der først foretages en analyse af undtagelsens personelle anvendelsesområde for at fastlægge *hvilke arbejdsgivere*, der kan anvende bestemmelsen. Derefter analyseres hvem undtagelsen kan påberåbes over for i relation til *hvilke stillinger*, der er omfattet. Til slut indeholder afsnit 4 en analyse af, *hvilke krav* der kan stilles til ansattes religion eller tro, hvortil praksis fra EMD¹² inddrages som fortolkningsbidrag.

I afsnit 5 diskuteres retsstillingen, når der opstår konflikt med kriterierne seksuel orientering og de nye LGBTI-kriterier. I forbindelse med sidstnævnte inddrages spørgsmål og svar fra udvalgsbehandlingen af lovforslaget.¹³

Afslutningsvist, indeholder specialet i afsnit 6 et opsamlende scenarie-afsnit, hvor udfaldet af konkrete scenarier, der blev præsenteret i indledningen, vurderes og diskuteres på baggrund af de forudgående analyser.

I alle dele af specialet inddrages desuden juridisk litteratur i form af lærebøger, artikler, rapporter og vejledninger, idet litteraturen dog ikke udgør egentlige retskilder men alligevel kan bidrage til fortolkning af de autoritative retskilder og derfor indgår som en relevant bestanddel ved fastlæggelsen af gældende ret.¹⁴

I specialet anvendes korthenvisninger til kilderne. Der henvises til litteraturlisten for fyldestgørende reference til kilderne, ligesom der henvises til forkortelseslisten over anvendte forkortelser.

Det kan afslutningsvist diskuteres, hvorvidt begrebet *diskrimination* eller *forskelsbehandling* skal anvendes. I EU-retten anvendes begrebet *diskrimination*, mens begrebet *forskelsbehandling* anvendes i den danske lovgivning. Trods gode argumenter for at anvende begrebet *diskrimination*,¹⁵ som også oftest anvendes i daglig tale, anvendes begrebet *forskelsbehandling* i dette speciale i overensstemmelse med terminologien fra den danske forskelsbehandlingslov.

¹¹ Ibid., s. 86.

¹² *Eweida m.fl., Obst, Schüth og Fernandez.*

¹³ LFF 18/2021.

¹⁴ Hamer: Juraens verden (2020), s. 24.

¹⁵ Se f.eks. Nielsen: Lov om forbud mod forskelsbehandling (2017), s. 20-22, der påpeger at begrebet forskelsbehandling giver anledning til misforståelser.

3. DEN RETLIGE RAMME

3.1 Religionsfrihed

3.1.1 Grundloven

I den danske grundlov beskyttes religionsfrihed i §§ 67, 68 og 70. Grundlovens § 67 omhandler frihed til gudsdyrkelse og sikrer en materiel religiøs forenings-, forsamlings- og ytringsfrihed:¹⁶

»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 medfører, at lovgivningsmagten er afskåret fra at begrænse eller forbyde gudsdyrkelse i tilslutning til religiøse samfund.¹⁷ Gudsdyrkelse omfatter rituelle handlinger, der udspringer af den religiøse overbevisning, såsom forkyndelse, bøn og gudstjeneste, men også andre aktiviteter, der er tæt knyttet til den egentlige gudsdyrkelse, herunder ansættelse af præster og besættelse af andre religiøse stillinger.¹⁸ Grundlovens § 67 sikrer religiøse sammenslutninger en stor grad af autonomi. Friheden begrænses dog af, at der ikke må læres eller foretages noget, som strider mod sædeligheden eller den offentlige orden.

Lovgivningsmagten er overladt et vidt skøn i forhold til at fastsætte de grænser, der følger af »sædeligheden og den offentlige orden.«¹⁹ Lovgivningsmagten kan gennemføre lovgivning, der berører gudsdyrkelsen, så længe lovgivningen er begrundet i varetagelsen af andre hensyn og interesser.²⁰ Religiøse organisationer er således ikke hævet over loven men må iagttage den almindelige lovgivning, herunder FBL, hvilket tillige følger af grundlovens § 67 i sammenhæng med § 70, der bl.a. fastslår, at *ingen på grund af sin trosbekendelse kan unddrage sig opfyldelsen af nogen almindelig borgerpligt.*²¹

I Danmark er der således en forfatningsretlig beskyttelse af religionsfriheden, som sikrer religiøse organisationer, herunder arbejdsgivere med et religiøst formål, en vis autonomi. Grundloven har dog traditionelt kun spillet en beskeden rolle i dansk arbejdsret.²² Med bestemmelsen i FBL § 6, stk. 1, er der dog taget højde for religiøse organisationers autonomi i lovgivningen om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, hvilket bekræftes af EUD's udtalelser om baggrunden for den underliggende undtagelse i beskæftigelsesdirektivets art. 4, stk. 2, hvortil EUD bemærker:

»by means of Article 4(2), that directive also aims to take into account the right of autonomy of churches and other public or private organisations whose ethos is based on religion or belief, as recognised by Article 17 TFEU and Article 10 of the Charter, which corresponds to Article 9 of the European Convention for the Protection of Human Rights [...]«²³

¹⁶ Christensen et al.: Dansk statsret (2020), s. 429.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Christensen et al.: Grundloven med kommentarer (2015), s. 407, og Christensen et al.: Dansk statsret 2020, s. 429.

¹⁹ Christensen et al.: Dansk statsret (2020) s. 430 f.

²⁰ Ibid, s. 432.

²¹ Rytter: Individets grundlæggende rettigheder (2021), s. 270 f.

²² Nielsen: EU-arbejdsret (2019), s. 177.

²³ Egenberger, pr. 50.

Beskyttelsen af religionsfriheden for religiøse organisationer er derfor relevant at inddrage ved fastlæggelsen af indholdet efter FBL § 6, stk. 1, jf. nærmere afsnit 3.2. Som angivet i citatet beskyttes religionsfriheden tillige i den primære EU-ret og EMRK, som kort beskrives her.

3.1.2 Den Europæiske Menneskerettighedskonvention (EMRK)

EMRK blev vedtaget af Europarådet i år 1950 og blev i 1953 ratificeret af Danmark. I 1992 blev konventionen i sin helhed inkorporeret i dansk ret på lovsniveau med virkning fra den 1. juli 1992.²⁴ EMRK gælder derfor både folkeretligt – ved at Danmark har forpligtet sig til at overholde konventionen – og internt i dansk ret som en lov.

Religionsfrihed er beskyttet i EMRK art. 9, der indeholder to rettigheder. For det første en absolut ret til at have en indre religiøs overbevisning, dvs. en indadvendt frihed (*forum internum*). For det andet en ikke-absolut ret til at udøve eller manifestere sin religion eller tro, dvs. en udadvendt frihed (*forum externum*).²⁵ Retten til at udøve sin religiøse overbevisning kan underlægges begrænsninger, hvor det er foreskrevet ved lov og er nødvendigt i et demokratisk samfund af hensyn til den offentlige tryghed eller orden, sundheden, sædeligheden eller for at beskytte andres rettigheder og friheder, jf. art. 9, stk. 2.²⁶

Religionsfriheden efter art. 9 gælder ikke kun for fysiske personer, herunder ansatte, men også for juridiske personer, herunder organisationer med et religiøst formål.²⁷ Bestemmelsen beskytter eksistensen af religiøse organisationer samt deres autonomi, herunder friheden til at udpege en religiøs leder.²⁸ EMD har desuden flere gange udtalt:

»Indeed, the autonomous existence of religious communities is indispensable for pluralism in a democratic society and is thus an issue at the very heart of the protection which Article 9 affords.«²⁹

Det må desuden understreges, at beskyttelsen ikke blot gælder for religiøse sammenslutninger i form af kirker men også for andre organisationer, hvis etik er baseret på religion eller tro, herunder hospitaler, skoler og børnehavers ret til at drive organisationen efter religiøse retningslinjer.³⁰

3.1.3 EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder (EUC)

På EU-retligt plan beskyttes religionsfrihed i EUC art. 10, der ifølge de forklarende bemærkninger svarer til den ret, der er sikret ved EMRK art. 9, jf. også EUC art. 52, stk. 3. EUC har status som primær EU-ret, da chartret siden Lissabontraktatens ikrafttræden i 2009 har haft samme juridiske værdi som traktaterne (TEU og TEUF), jf. art. 6, stk. 1 TEU.³¹

²⁴ Lov nr. 285 af 29. april 1992.

²⁵ Art. 9 beskytter også tanke- og samvittighedsfriheden, men her behandles alene religionsfriheden. Se mere om art. 9, Lorenzen et al: Den Europæiske Menneskerettighedskommission med kommentarer (art 1-9) (2011), s. 770 ff.

²⁶ Rytter: Individets grundlæggende rettigheder (2021), s. 264.

²⁷ Storgaard et al: Folkeret og menneskerettigheder (2019), s. 341.

²⁸ *Hasan og Chaush*, pr. 62. Se også Vickers: Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace (2016), s. 105 og 155.

²⁹ *Schüth*, pr. 58. Se også *Obst*, pr. 44 og *Siebenhaar*, pr. 41.

³⁰ Se *Rommelfanger* om et hospital, *Sienbenhaar* om en børnehave. Se desuden Vickers: Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace (2016), s. 128-129.

³¹ Storgaard et al: Folkeret og menneskerettigheder (2019), s. 224-225 og s. 234.

De grundlæggende rettigheder i EUC, herunder art. 10, gælder ligesom EMRK ikke kun for fysiske personer men tillige for juridiske personer, herunder kirker og andre religiøse organisationer.³² Dette bekræftes desuden af EUD i både *Egenberger* og *IR mod JQ*.³³

3.1.4 Artikel 17 TEUF

Art. 17, stk. 1, TEUF angiver, at Unionen respekterer og ikke må anfægte den status, som kirker og religiøse sammenslutninger eller samfund har i medlemsstaterne i henhold til national lovgivning. Art. 17 TEUF svarer i det væsentligste til ordlyden af erklæring nr. 11 om kirkers og konfessionsløse organisationers status, der var knyttet som bilag til slutakten til Amsterdamtraktaten. Bestemmelsen udtrykker Unionens neutralitet i henhold til medlemsstaternes organisering af deres forhold til kirker og andre religiøse sammenslutninger.³⁴

EUD har desuden udtalt, at art. 17 TEUF afspejler religiøse organisationers ret til selvstændighed, således som denne ret er anerkendt i EUC art. 10, der svarer til EMRK art. 9.³⁵ Bestemmelsen understreger således, at religionsfriheden for religiøse organisationer anerkendes i den primære EU-ret.

3.1.5 Delkonklusion

Det kan konkluderes, at religionsfrihed er en grundlæggende rettighed, der overlader religiøse organisationer en stor grad af autonomi. Religiøse organisationer er dog ikke hævet over loven og må derfor følge den almindelige lovgivning, herunder FBL.

3.2 Forbud mod forskelsbehandling på arbejdspladsen

For at forstå rammen for religiøse organisationers autonomi, herunder i forhold til ledelse af ansatte, er det nødvendigt kort at redegøre for ledelsesretten.

Ansættelsesforholdet er et kontraktforhold, hvorefter der består et tjenesteforhold mellem medarbejderen og arbejdsgiveren. Som konsekvens af denne type kontrakt (tjenestekontrakten) får arbejdsgiveren løbende rådighed over medarbejderens arbejdsydelse, således at arbejdsgiveren kan fordele og strukturere arbejdet.³⁶ Ledelsesretten er i udgangspunktet »fri«.³⁷ En arbejdsgiver, hvis virksomhed bygger på et religiøst grundlag, må derfor lede arbejdet, så det bedst muligt tjener virksomhedens interesse i at forfølge sit religiøse formål. Det betyder bl.a. at arbejdsgiveren i udgangspunktet frit kan vælge, hvem denne ønsker at ansætte og afskedige.³⁸

Selvom ledelsesretten i udgangspunktet er fri, er den ikke ubegrænset. Der gælder et generelt krav om, at ledelsesmæssige beslutninger skal være begrundet i saglige og driftsmæssige hensyn (et saglighedskrav).³⁹ Ledelsesretten skal desuden ses i overensstemmelse med lovgivning, overenskomster og individuelle aftaler, der fastsætter grænser for ledelsesretten.⁴⁰ Her er FBL

³² Nielsen: EU-arbejdsret (2019), s. 174 f.

³³ *Egenberger*, pr. 50 og *IR mod JQ*, pr. 51.

³⁴ *IR mod JQ*, pr. 48 og *Egenberger* pr. 57-58. Se også *GA-Tanchev* pr. 97-100.

³⁵ *IR mod JQ*, pr. 51 og *Egenberger*, pr. 50.

³⁶ Hasselbalch: Ansættelsesret og personalejura (2019), s. 178 f.

³⁷ Marstal: Lønmodtagers opsigelsesbeskyttelse (2015), s. 13 f.

³⁸ *Ibid.*

³⁹ Kristiansen: Grundlæggende arbejdsret (2020), s. 144.

⁴⁰ Hasselbalch: Ansættelsesret og personalejura (2019), s. 179 ff.

vigtig, da loven indskrænker arbejdsgiverens ledelsesret ved at opstille et forbud mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro samt en række andre kriterier.

Den oprindelige forskelsbehandlingslov fra 1996⁴¹ havde bl.a. til formål at gennemføre ILO nr. 111 og FN's konvention om afskaffelse af racediskrimination på det danske arbejdsmarked.⁴² FBL skal derfor oprindeligt ses i en folkeretlig kontekst. I 2004 blev FBL dog ændret, da den blev brugt til at implementere beskæftigelsesdirektivet⁴³ og det etniske ligebehandlingsdirektiv.⁴⁴ Da loven i 2004 blev implementeringslov til gennemførelse af bl.a. beskæftigelsesdirektivet, er lovens EU-retlige kontekst nu afgørende for lovens fortolkning.⁴⁵ Nedenfor gives en kort beskrivelse af, hvilken retlig kontekst FBL skal fortolkes i lyset af.

3.2.1 ILO nr. 111

ILO er et organ under FN, der udelukkende beskæftiger sig med arbejdsretlige spørgsmål. I ILO nr. 111 fra 1958 om forbud mod forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv oplystes en række kriterier, der ikke må udøves forskelsbehandling på grund af, herunder religion. Konventionen blev ratificeret af Danmark i 1960.⁴⁶ Dette medførte en pligt for Danmark til at indføre regler, som sikrer, at der ikke udøves forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på grund af de oplyste kriterier, herunder religion. Denne forpligtelse blev først reelt opfyldt ved vedtagelsen af FBL i 1996, dvs. 36 år efter ratifikationen af konventionen.⁴⁷ Af lovbetænkningerne fremgår det udtrykkeligt, at lovforslaget bl.a. blev fremsat som følge af en erkendelse af, at Danmark ikke i tilstrækkelig grad levede op til de forpligtelser, der fulgte ratificeringen af ILO 111.⁴⁸

Forbuddet mod forskelsbehandling i konventionen er ikke uden undtagelser. ILO 111 indeholder bl.a. i art. 1, stk. 2, en undtagelse, der blev gennemført ved FBL af 1996 § 6, der således oprindeligt skal fortolkes i overensstemmelse med art. 1, stk. 2, og den foreliggende ILO-praksis.⁴⁹

3.2.2 EMRK

EMRK er en central retskilde ved behandling af forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Forbud mod forskelsbehandling er omfattet af det accessoriske forbud i EMRK art. 14, som indebærer, at der ikke må forskelsbehandles på grund af bl.a. religion i forbindelse med de rettigheder, som EMRK sikrer. Bestemmelsen kan ikke stå alene men kan påberåbes i sammenhæng med eksempelvis art. 9. Ofte føres sager om forskelsbehandling på grund af religion dog blot under art. 9 alene.⁵⁰

EMRK har haft stor betydning for ansættelsesretten i Danmark.⁵¹ EMRK er desuden af betyd-

⁴¹ Lov nr. 469 af 12. juni 1996.

⁴² FT 1995-96 Tillæg A s. 3541.

⁴³ Direktiv 2000/78.

⁴⁴ Direktiv 2000/43.

⁴⁵ Nielsen: Lov om forbud mod forskelsbehandling (2017), s. 25 f.

⁴⁶ Bkg nr. 8 af 3. februar 1961.

⁴⁷ Nielsen: EU-arbejdsret (2019), s. 187.

⁴⁸ FT 1995-96 Tillæg A s. 3541.

⁴⁹ Se mere herom Nielsen et al: Anti-diskrimination (1997), s. 117 f.

⁵⁰ Se f.eks. *Eweida m.fl.*, hvor blot én af klagerne klagede under art. 9 smh. art. 14, mens de øvrige tre klagede under art. 9 alene.

⁵¹ Dette bekræftes f.eks. af *Sørensen og Rasmussen* mod Danmark, der førte til en ændring af foreningsfrihedsloven.

ning for EU-retten generelt, idet rettighederne i EMRK ifølge art. 6, stk. 3, TEU udgør generelle principper i EU-retten.⁵² Konventionens betydning understreges desuden af, at der i 1. og 4. betragtning til beskæftigelsesdirektivet henvises direkte til EMRK. EUD henviser desuden i en række afgørelser til praksis fra EMD.⁵³ Konventionen, herunder retspraksis fra EMD, er derfor af betydning ved fastlæggelsen af indholdet af beskæftigelsesdirektivet og tillige relevant ved fortolkningen af FBL.⁵⁴

3.2.3 EU-retlige retskilder

3.2.3.1 EUC artikel 21

EUC indeholder i art. 21, stk. 1, en bestemmelse, der er relevant for forbuddet mod forskelsbehandling efter FBL. Bestemmelsen opstiller et forbud mod forskelsbehandling på grund af en række kriterier, herunder på grund af religion eller tro samt seksuel orientering.

EUC finder efter princippet i art. 51 direkte anvendelse over for offentlige myndigheder. EUD har desuden fastslået, at *forbuddet mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro, som er fastsat i chartrets art. 21, stk. 1, har bindende karakter som et generelt princip i EU-retten, som i sig selv er tilstrækkeligt til at tillægge private en ret, der kan påberåbes i en tvist mellem disse på et område, der er omfattet af EU-retten.*⁵⁵ EUD har således fastslået, at der gælder et generelt EU-retligt princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro, som ifølge EUD er direkte horisontalt anvendeligt.⁵⁶

I medfør af Ajos-dommen⁵⁷ må det dog antages, at Højesteret næppe vil anerkende et sådant direkte horisontalt anvendeligt princip, hvor der foreligger en *contra legem*-situation.⁵⁸

3.2.3.2 Direktiv 2000/78/EF (Beskæftigelsesdirektivet)

Beskæftigelsesdirektivet er vedtaget med hjemmel i EF-traktatens art. 13, stk. 1 (nu art. 19 TEUF). Formålet med beskæftigelsesdirektivet er at gennemføre princippet om ligebehandling for bekæmpelse af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af en række kriterier, herunder religion eller tro og seksuel orientering, jf. direktivets art. 1. Direktivet indeholder forbud mod både direkte og indirekte forskelsbehandling, jf. art. 2, stk. 1.

I præamblen til direktivet henvises til både EUC, ILO 111 og til EMRK, hvilket indikerer, at direktivet skal fortolkes i lyset heraf, herunder i overensstemmelse med retspraksis fra EMD. Der henvises desuden i 24. betragtning til erklæring nr. 11 om kirkers og konfessionsløse organisationers status, som svarer til ordlyden af art. 17 TEUF, hvilket viser, at EU-lovgiver har taget hensyn til religiøse sammenslutningers autonomi ved vedtagelsen af direktivet, hvilket kommer til udtryk i direktivets art. 4, stk. 2.⁵⁹

⁵² Dette bekræftes tillige af EUD i *PPU* (C-601/15), pr. 45.

⁵³ Se f.eks. *Egenberger*, pr. 61 med henvisning til *Fernandez*, der inddrages i afsnit 4.3.

⁵⁴ Se også Schwarz: Forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (2019), s. 23 ff. og s. 30.

⁵⁵ *Egenberger*, pr. 76.

⁵⁶ EUD har i tidligere sager, f.eks. Sag C-144/04 (Mangold), fastslået, at der gælder et tilsvarende princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder. Om Chartrets horisontale direkte virkning se Nielsen: EU-arbejdsret (2019), s. 218, 239-242. og 465.

⁵⁷ U 2017.824 H.

⁵⁸ Se også Schwarz: Forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (2019), s. 33-34.

⁵⁹ Dette bekræftes af EUD i *Egenberger* (C-414/16), pr. 50 og 56-57.

Selvom direktivet har til formål at bekæmpe forskelsbehandling, sigter direktivet således med art. 4, stk. 2, ligeledes på at tage hensyn til retten til selvbestemmelse for kirker og andre religiøse organisationer. Undtagelsen har ifølge EUD til formål at skabe ligevægt mellem på den ene side arbejdsgivers ret til autonomi, når dennes etik er baseret på religion eller tro, og på den anden side ansattes ret til ikke at være genstand for forskelsbehandling på grund af bl.a. religion eller tro.⁶⁰ EUD har alene af to omgange haft anledning til at fortolke undtagelsen i direktivets art. 4, stk. 2. Afgørelserne behandles nedenfor i afsnit 4.2.1.

Beskæftigelsesdirektivet er i Danmark implementeret ved ændring af FBL, således at FBL giver en mindst lige så god beskyttelse som direktivet. Dette indebar bl.a., at der ved lov nr. 253 af 7. april 2004 blev indsat definitioner af *direkte* og *indirekte* forskelsbehandling, at *tro* blev indsat som et nyt forbudt kriterium og at undtagelsen i FBL § 6, stk. 1, blev præciseret, således at proportionalitetsprincippet blev lovfæstet.⁶¹ FBL skal herefter – i medfør af princippet om EU-konform fortolkning – fortolkes i overensstemmelse med beskæftigelsesdirektivet, herunder EUD's fortolkning heraf.⁶²

3.2.4 Generelt om forbuddet mod forskelsbehandling efter FBL

FBL indeholder i overensstemmelse med beskæftigelsesdirektivet forbud mod både direkte og indirekte forskelsbehandling i forhold til en række opregnede kriterier, herunder bl.a. religion eller tro, seksuel orientering og siden 1. januar 2022 også kønsidentitet, kønsudtryk og køns-karakteristika.⁶³

Direkte forskelsbehandling foreligger, når en person på grund af en eller flere af de opregnede kriterier stilles ringere end andre i tilsvarende situationer, jf. § 1, stk. 2. Direkte forskelsbehandling er ulovligt og kan ikke sagliggøres uden særlig lovhjemmel. En sådan lovhjemmel findes dog i FBL § 6, stk. 1, hvorefter forbuddet mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro ikke gælder for arbejdsgivere med et religiøst formål.⁶⁴

Indirekte forskelsbehandling foreligger, når et kriterium, der tilsyneladende er neutral, stiller visse personer ringere end andre. Indirekte forskelsbehandling er lovligt, såfremt det er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, jf. § 1, stk. 3.⁶⁵

En arbejdsgiver med et religiøst formål har således et vist manøvrerum til at forskelsbehandle ansatte uden at handle i strid med loven. For det første i form af den direkte undtagelse i § 6, stk. 1, vedrørende kriterierne religion eller tro. For det andet i form af, at arbejdsgiveren også indirekte må forskelsbehandle i relation til de opregnede kriterier, forudsat at der forfølges et sagligt formål og at proportionalitetsprincippet er iagttaget.

Det skal desuden understreges, at forbuddet mod forskelsbehandling ifølge FBL § 2 gælder både i forbindelse med ansættelse, under ansættelsen og ved ansættelsesforholdets ophør.⁶⁶

⁶⁰ Egenberger (C-414/16), pr. 51.

⁶¹ FT 2003-04 L 40 Tillæg A s. 1211 f., pkt. 2, 3 og 9. Se mere herom nedenfor afsnit 4.

⁶² Nielsen: EU Labour Law (2013), s. 106. Om EU-konform fortolkning generelt se Hamer: Juraens verden (2020), s. 153-154.

⁶³ De nye LGBTI-kriterier blev indsat ved lov nr. 2591 af 28.12.2021 med ikrafttræden den 01.01.2022. Se også afsnit 5.2.

⁶⁴ Schwarz: Forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (2019), s. 112-115.

⁶⁵ Ibid., s. 117-122.

⁶⁶ Se FT 1995-96 Tillæg A s. 3541, og Schwarz: Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (2019), s. 131 ff.

Desuden beskytter loven både lønmodtagere og ansøgere til ledige stillinger, jf. FBL § 2, stk. 1, samt personer under erhvervsuddannelse og personer, der ønsker at etablere sig som selvstændige, jf. FBL § 3. Personer, der arbejder frivilligt uden modtagelse af løn, er derimod ikke beskyttet.⁶⁷

3.2.5 *Delkonklusion*

Det kan konkluderes, at arbejdsgiverens autonomi i forhold til ledelse af ansatte begrænses af forbuddet mod forskelsbehandling, hvorefter hovedreglen er ligebehandling. Der gælder dog en undtagelse fra forbuddet i relation til kriterierne religion eller tro for arbejdsgivere med et religiøst formål, som analyseres nedenfor i afsnit 4. Det er fastslået, at FBL skal fortolkes i en folkeretlig og EU-retlig kontekst, hvorfor praksis fra EMD og EUD er relevant for fastlæggelsen af retsstillingen. Før undtagelsen i FBL § 6, stk. 1 analyseres, er det nødvendigt kort at afklare, hvad kriterierne religion eller tro dækker over.

3.3 Begreberne religion eller tro

Hverken grundloven, FBL, beskæftigelsesdirektivet, ILO 111, EMRK eller EUC indeholder en definition af begreberne religion eller tro. Kriteriet »religion« var allerede medtaget i FBL af 1996, men forarbejderne til 1996-loven indeholder ingen angivelse af, hvad kriteriet dækker over. I juridisk litteratur om 1996-loven påpeges, at religionskriteriet bl.a. henviser til »en systematisk verdensopfattelse, som ofte omfatter en forklaring på og en redegørelse for meningen med verdens og menneskers tilblivelse, som deles af den troende, samt anvisninger på den rette livsførelse.«⁶⁸ Hertil bemærkes, at religionsbegrebet i lyset af ILO 111 skal forstås bredt og omfatter andet og mere end tilhørsforhold til de store, anerkendte verdensreligioner. Der henvises i den forbindelse til ILO-praksis, som angiver, at ateisme, frimureri og forskellige retninger indenfor en religion er omfattet af begrebet.⁶⁹

I forarbejderne til lovændringen i 2004, hvor troskriteriet blev indsat, synes lovgiver dog at antyde, at religionskriteriet skal forstås mere snævert. Her antydes, at »religion« omhandler tilhørsforhold til en *anerkendt* religion/trosretning.⁷⁰ Anerkendte trossamfund i Danmark (uden for folkekirken) er omfattet af det såkaldte Trossamfundsregister.⁷¹ Omfattet er bl.a. Dansk Islamisk Trossamfund, Den Katolske Kirke, Baptistkirken, Det Jødiske Samfund, Pinsebevægelsen og Jehovas Vidner. De anerkendte trossamfund kan findes oplistet på Kirkeministeriets hjemmeside.⁷² Retspraksis bekræfter, at Jehovas Vidner omfattes af religionskriteriet.⁷³

Med tilføjelsen af kriteriet »tro« i 2004 er det blevet mindre relevant at definere religionsbegrebet isoleret, da det ikke længere er afgørende, om et forhold kan henføres særskilt under kriteriet religion. Med lovændringen er beskyttelsen blevet udvidet til at forbyde forskelsbehandling på grund af »religion eller tro«. I bemærkningerne til lovændringen fremgår:

⁶⁷ Se mere om lovens personelle beskyttelsesområde Schwarz: Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (2019), s. 85 ff.

⁶⁸ Nielsen et al: Anti-diskrimination (1997), s. 90.

⁶⁹ Ibid., s. 91.

⁷⁰ FT 2003-04 Tillæg A s. 1216.

⁷¹ Se hertil lov nr. 1533 af 19. december 2017, der trådte i kraft den 1. januar 2018.

⁷² [Km.dk](http://km.dk).

⁷³ Se U 2001.207 V.

»Kriteriet »tro« må på den baggrund antages at dække et bredere område end religion, og må antages at skulle sikre mod forskelsbehandling på grund af en nærmere defineret overbevisning, som noget mere og andet end beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af bekendelse til en bestemt (anerkendt) religion.«⁷⁴

Trosbegrebet omfatter således ifølge forarbejderne en »nærmere defineret overbevisning«, som rækker videre end de anerkendte religioner, hvilket viser at troskriteriet dækker bredt.⁷⁵

Hvor bredt kriteriet dækker forekommer dog uklart. Rytter angiver, at en tro ikke nødvendigvis er knyttet til noget guddommeligt, men blot kan være en »livsfilosofi«.⁷⁶ Schwarz påpeger, at der skal være tale om et »fastlagt indhold af en overbevisning, som medarbejderen har kommunikeret«, hvorved ateisme og lignende filosofiske retninger antages at være omfattet, men ikke fænomener, der udspringer af en persons vrangforestillinger som følge af psykisk sygdom.⁷⁷ Marstal angiver, at kriteriet tro omfatter mere idealistiske bevægelser og tilhørsforhold til eksempelvis Scientology og nordisk mytologi. Hertil påpeges, at troskriteriet som udgangspunkt omfatter »enhver form for overbevisning, der blot tilnærmelsesvis kan defineres«, herunder også overtro og personlige overbevisninger hos den enkelte.⁷⁸ Der synes at være enighed om, at »tro« udgør et bredt og elastisk begreb, som er svært at afgrænse.

For at komme indholdet af trosbegrebet nærmere kan praksis fra EMD inddrages som fortolkningsbidrag. EMRK art. 9 beskytter tilsvarende både religion og tro (»belief«), der omfatter både en religiøs og en ikke-religiøs tro, hvorefter også ateister, agnostikere og skeptikere er omfattet.⁷⁹ Det er imidlertid ifølge EMD et krav for at opnå beskyttelse, at en holdning eller overbevisning udtrykker et vist niveau af »cogency, seriousness, cohesion and importance«.⁸⁰ Der skal dog ikke meget til, før EMD anser dette minimumskrav for opfyldt.⁸¹ EMD har i praksis anerkendt bl.a. pacifisme, druidisme, veganisme, abortmodstand og modstand mod homoseksuelle forhold som omfattet af religions- og trosbeskyttelsen.⁸² Der gælder dog en nedre grænse for beskyttelsen, og det kan hertil nævnes, at EMD har fastslået, at »Pastafarianism« hverken udgør en »religion« eller »tro« efter art. 9, hvorfor »the Church of the Flying Spaghetti Monster« eller dem, der hævder at bekende sig til den ikke anses for beskyttet.⁸³

Religions- og trosbeskyttelsen indeholder både en indre og ydre frihed. EMD har udtalt, at selvom en holdning eller overbevisning opfylder minimumskravet og dermed er omfattet af den indadvendte ret (*forum internum*), er det ikke enhver handling, der er relateret hertil, som udgør en beskyttet religionsudøvelse (*forum externum*).⁸⁴ EMD har hertil angivet, at der alene er tale om beskyttet religionsudøvelse, såfremt den pågældende handling er »intimately linked to the religion or belief«.⁸⁵ Dette vil være opfyldt for handlinger i form af gudstjeneste, undervisning, andagt og overholdelse af religiøse skikke, som direkte er nævnt i EMRK art. 9, stk. 1. Religionsudøvelse kan desuden for den enkelte ske ved at melde sig ind i en kirke eller bære

⁷⁴ FT 2003-04 Tillæg A s. 1216.

⁷⁵ 2019-Vejledning, s. 55.

⁷⁶ Rytter: Individets grundlæggende rettigheder (2021), s. 259.

⁷⁷ Schwarz: Forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (2019), s. 218.

⁷⁸ Marstal: Lønmodtagers opsigelsesbeskyttelse (2015), s. 143 f.

⁷⁹ Storgaard et al: Folkeret og menneskerettigheder (2019), s. 339 f.

⁸⁰ Se *Eweida m.fl.* pr. 81.

⁸¹ Storgaard et al: Folkeret og menneskerettigheder (2019), s. 342.

⁸² *Ibid* og Vickers: Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace (2016), s. 13 og s. 122. Se også Guide on Article 9 of the European Convention on Human Rights (2022), s. 9-10 med henvisning til yderligere praksis.

⁸³ *De Wilde*, pr. 51-55.

⁸⁴ *Eweida m.fl.*, pr. 82.

⁸⁵ *Ibid*.

religiøse symboler, men det kan også ske i form af livsstilsvalg, der afspejler en religiøs overbevisning – eksempelvis i form af alkoholforbrug, valg om ikke at have sex udenfor ægteskab eller at undlade at få foretaget en abort. Det er ifølge EMD ikke et krav, at der foreligger en decideret religiøs forpligtelse, idet det er tilstrækkeligt, at der er en direkte og tæt forbindelse mellem handlingen og den underliggende religiøse overbevisning.⁸⁶

Nedenfor i afsnit 4.3 undersøges, hvilke krav arbejdsgiveren har mulighed for at stille til ansattes religion eller tro inden for rammerne af FBL § 6, stk. 1, herunder særligt i relation til muligheden for at fastsætte krav til ansattes livsstil for at afspejle loyalitet overfor en religiøs livsførelse.

4. UNDTAGELSEN I FBL § 6, STK. 1

Som angivet tager FBL § 6, stk. 1, højde for religionsfriheden for religiøse organisationer. Bestemmelsen blev i sin oprindelige form indsat i FBL af 1996 med følgende ordlyd:

»§§ 2-5 gælder ikke for arbejdsgivere, hvis virksomhed som sit udtrykte formål har at fremme et bestemt politisk eller religiøst standpunkt, medmindre dette er uforeneligt med EU-retten.«

Ved implementeringen af beskæftigelsesdirektivet i 2004 blev formuleringen ændret til den nuværende ordlyd:

»Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse, religion eller tro i §§ 2-5 gælder ikke for arbejdsgivere, hvis virksomhed har som sit udtrykte formål at fremme et bestemt politisk eller religiøst standpunkt eller en bestemt trosretning, og hvor lønmodtagerens politiske anskuelse, religiøse overbevisning eller trosretning må anses for at være af betydning for virksomheden.«

Begrundelsen for lovændringen er ifølge forarbejderne⁸⁷ et ønske om at lovfæste proportionalitetsprincippet for at sikre, at bestemmelsen fortolkes i overensstemmelse med direktivets art. 4, stk. 2, der i første afsnit bl.a. angiver, at:

»kirker og andre offentlige eller private organisationer, hvis etik er baseret på religion eller tro, kan [...] opretholde eller [...] fastsætte bestemmelser om, at ulige behandling på grund af en persons religion eller tro ikke udgør forskelsbehandling, når denne religion eller tro, under hensyn til disse aktiviteterets karakter eller den sammenhæng de indgår i, udgør et regulært, legitimt og berettiget erhvervsmæssigt krav på baggrund af organisationens etik.«

Denne del af beskæftigelsesdirektivets art. 4, stk. 2, er citeret i forarbejderne til lovændringen i 2004 og har ifølge bemærkningerne den betydning, at spørgsmålet om lovligheden af et krav om et bestemt tilhørsforhold eller overbevisning skal vurderes på baggrund af formålet med fastsættelsen af kravet, hvorved det afgørende er en proportionalitetsvurdering, hvor det skal vurderes, om kravet står i fornuftigt forhold til det formål, der forfølges.⁸⁸ I forlængelse heraf fremgår det, at den oprindelige bestemmelses sidste punktum om overensstemmelse med EU-

⁸⁶ Ibid.

⁸⁷ FT 2003-04 Tillæg A s. 1220.

⁸⁸ Ibid.

retten ophæves, idet lovændringen netop »implementerer et EF-direktiv og dermed er i overensstemmelse hermed.«⁸⁹ Bemærkningen angiver, at lovgiver tydeligt forudsætter overensstemmelse mellem FBL og beskæftigelsesdirektivet, hvorfor det trods den forskellige ordlyd er nødvendigt at fortolke den danske undtagelse i overensstemmelse med direktivets art. 4, stk. 2, herunder EUD's fortolkning heraf.

FBL § 6, stk. 1, indeholder efter den nuværende ordlyd tre betingelser for anvendelsen.⁹⁰ Bestemmelsen forudsætter 1) at arbejdsgiverens virksomhed har som sit *udtrykte formål* at fremme et bestemt religiøst standpunkt eller en bestemt trosretning, 2) at krav til lønmodtagerens religiøse overbevisning eller trosretning 3) må anses for at være af betydning for virksomheden. Disse elementer gennemgås i det følgende.

4.1 Hvilke arbejdsgivere er omfattet?

Som det fremgår af bestemmelsens ordlyd, er det en forudsætning for undtagelsens personelle anvendelsesområde, at arbejdsgiverens virksomhed har som sit *udtrykte formål* at fremme et bestemt religiøst standpunkt eller en bestemt trosretning. Det er hertil nødvendigt at lave en subjektbegrænsning for at klarlægge, hvilke arbejdsgivere, der kan påberåbe sig undtagelsen.

Ordlyden af FBL § 6, stk. 1, adskiller sig her fra beskæftigelsesdirektivets art. 4, stk. 2, der angiver at omfatte »kirker og andre offentlige eller private organisationer, hvis etik er baseret på religion eller tro«. Direktivets formulering synes ud fra en umiddelbar ordlydsfortolkning at omfatte en videre kreds af arbejdsgivere end den danske formulering.⁹¹ Med baggrund i ordlyden af FBL § 6, stk. 1 – og bestemmelsens karakter af at være en undtagelsesbestemmelse – må det antages, at denne skal fortolkes snævert i relation til, hvilke arbejdsgivere, der kan påberåbe sig bestemmelsen.⁹²

Undtagelsen synes klart at omfatte kirker og andre trossamfund, hvilket bekræftes af bemærkningerne til § 6, stk. 1, fra 1996-loven, hvoraf det fremgår, at en katolsk kirke eksempelvis kan anvende undtagelsen til at stille krav om, at en ansøger som præst skal være katolik.⁹³ Det kan hertil bemærkes, at medlemskab af folkekirken er en betingelse for ansættelse i præstestillinger ved den danske folkekirke, jf. § 1, stk. 2, i lov om ansættelse i folkekirken.⁹⁴ Et sådant krav kan ligeledes stilles inden for rammerne af FBL § 6, stk. 1.

Foruden egentlige trossamfund henviser lovgiver i forarbejderne til øvrige arbejdsgivere, som kan være omfattet, herunder *uddannelsesinstitutioner, der i henhold til sine vedtægter, idégrundlag eller formålsbestemmelse* bygger på en bestemt religiøs anskuelse.⁹⁵ Dette kan eksempelvis være en jødisk, kristen eller muslimsk friskole, efterskole eller højskole.⁹⁶

Kravet om at arbejdsgiveren skal have et *udtrykt formål* indebærer ifølge forarbejderne, at det skal være muligt at se det religiøse standpunkt eller trosretningen af virksomhedens vedtægter, idégrundlag eller formålsbestemmelse. Det religiøse standpunkt eller den trosretning, som ar-

⁸⁹ Ibid.

⁹⁰ Se også Schwarz: Forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (2019), s. 144 f.

⁹¹ Se også Frederiksen: Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (2008), s. 141 f.

⁹² Schwarz: Forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (2019), s. 144.

⁹³ FT 1995-96 Tillæg A s. 3545.

⁹⁴ LBK nr. 864 af 25.06.2013.

⁹⁵ FT 1995-96 Tillæg A s. 3545.

⁹⁶ Schwarz: Forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (2019), s. 144.

bejdsgiverens virksomhed søger at fremme, skal altså i en eller anden form *tilkendegives* overfor omverdenen.⁹⁷ Det må desuden antages, at *et religiøst standpunkt eller en bestemt trosretning* skal forstås i overensstemmelse med indholdet af begreberne religion eller tro, som behandlet ovenfor i afsnit 3.3.

I *IR mod JQ* tog EUD stilling til det personelle anvendelsesområde for direktivets art. 4, stk. 2, i relation til, hvorvidt et privatretligt kapitalselskab kan påberåbe sig undtagelsen. EUD fastslog, at henvisningen til *kirker og andre offentlige eller private organisationer* netop henviser til, at private selskaber også omfattes af bestemmelsen. Det tyske selskab, IR, der drev sygehuse i overensstemmelse med den katolske kirkes eksistens og livssyn under kontrol af den katolske ærkebiskop af Köln, kunne derfor ifølge EUD anses for omfattet af direktivets art. 4, stk. 2.⁹⁸

Det må tilsvarende antages, at FBL § 6, stk. 1, der nævner *arbejdsgivere*, tillige omfatter såvel offentlige som private arbejdsgivere, hvilket er i overensstemmelse med, at undtagelsen kan påberåbes af såvel folkekirken som en privat, religiøs friskole.

Generaladvokat M. Wathelet forholder sig mere indgående til undtagelsens personelle anvendelsesområde i sit forslag til afgørelse af *IR mod JQ* fremsat den 31. maj 2018. EUD er ikke bundet af generaladvokatens forslag, men forslaget er udtryk for et kvalificeret bud på en afgørelse, der derfor – under hensyntagen til manglende præjudikatværdi – kan inddrages som fortolkningsbidrag.⁹⁹

Wathelet påpeger, at den omstændighed, at selskabet er undergivet biskoppens kontrol og har til formål at drive virksomhed i overensstemmelse med den katolske kirkes eksistens og livssyn, ikke i sig selv er tilstrækkeligt til at godtgøre, at selskabets etik er baseret på religion eller tro efter art. 4, stk. 2. Generaladvokaten hævder, at der skal foretages en vurdering af selskabets etik i forhold til udførelsen af dets opgaver. Dette indebærer ifølge Wathelet, at det skal undersøges, om det religiøse grundlag kommer til udtryk i udførelsen af virksomhedens opgaver. Konkret påpeger Wathelet, at det skal undersøges, om de sundhedstjenesteydelser, der leveres af IR, adskiller sig fra ydelser, der leveres af ikke-religiøse sygehuse, i relation til spørgsmål, som har betydning for den katolske kirkes lære, herunder f.eks. spørgsmål vedrørende abort og prævention.¹⁰⁰

EUD gengiver ikke disse argumenter i dommen men fastslår blot, at undtagelsen tillige omfatter private selskaber, hvis etik er baseret på religion eller tro.¹⁰¹ Det er derfor uklart, om anvendelsen forudsætter en så indgående undersøgelse som foreskrevet af Wathelet. Testen som Wathelet præsenterer synes dog at kunne anvendes som pejlemærke for, hvilke arbejdsgivere, der er omfattet af undtagelsen i FBL § 6, stk. 1, herunder hvornår en virksomhed har som sit *udtrykte formål* at fremme en religiøs overbevisning. Wathelets argumentation understreger, at det ikke er tilstrækkeligt, at en organisation i sine vedtægter, idegrundlag eller formålsbestemmelse blot *tilkendegiver* at bygge på et religiøst standpunkt eller trosretning. Det er derudover en betingelse, at den religiøse lære kommer til *udtryk i udførelsen* af organisationens aktiviteter. For en religiøs uddannelsesinstitution kan dette konkret ske i form af forkyndelse af religiøse standpunkter i forbindelse med undervisning i religion, etik, seksualundervisning og i form af andagter på fællessamlinger. Såfremt skolens aktiviteter ikke adskiller sig fra folkeskolen

⁹⁷ Nielsen et al: Anti-diskrimination (1997), s. 119.

⁹⁸ *IR mod JQ*, pr. 39-40.

⁹⁹ Sørensen: EU-retten (2022), s. 93.

¹⁰⁰ Se GA-Wathelet, pr. 44-48, hvor der tillige henvises til relevante steder i den katolske kirkes katekismus.

¹⁰¹ *IR mod JQ*, pr. 40.

eller andre ikke-religiøse skoler, vil arbejdsgiveren derimod næppe være omfattet af undtagelsen.

Undtagelsen har endnu ikke været genstand for domstolsfortolkning i Danmark, hvorfor det fortsat er uklart, hvor grænsen for det personelle anvendelsesområde går. Ligebehandlingsnævnet synes dog i sin praksis – i overensstemmelse med det ovenfor anførte – at vægte, hvorvidt en organisations religiøse grundlag kommer til udtryk i såvel værdigrundlaget som i udførelsen af opgaverne. I nævnets afgørelse af 12. august 2021¹⁰² blev en fond, der drev soldaterhjem med et kristent formål, anset for omfattet af FBL § 6, stk. 1. Af fondens værdigrundlag fremgik bl.a., at fonden arbejder blandt forsvarrets tjenestegørende personel ved forkyndelse af det kristne budskab på folkekirkens grundlag. Hertil er det i afgørelsen angivet, at formålet kom til udtryk i det daglige arbejde ved daglige samlinger med sange, salmer og andagt ud fra Bibelen, der afsluttes med Fadervor og Soldatens bøn.

På samme måde blev en folkekirkelig organisation i nævnets afgørelse af 18. maj 2011¹⁰³ anset for omfattet af undtagelsen. Nævnet lagde vægt på, at organisationen havde som sit *udtrykte formål* at udøve folkekirkeligt, diakonalt arbejde med udgangspunkt i det kristne evangelium. Dette kom ifølge det oplyste til udtryk ved gudstjeneste, sjælesorg og forkyndelse som en integreret del af arbejdet.

Det kan herefter konkluderes, at FBL § 6, stk. 1, finder anvendelse på arbejdsgivere, hvis *udtrykte formål* er at fremme et religiøst standpunkt eller en bestemt trosretning. Det er uklart, hvor den nedre grænse går, men anvendelsen synes at forudsætte dels en *tilkendegivelse* af en religiøs anskuelse i virksomhedens vedtægter, idegrundlag eller formålsbestemmelse, og dels at den religiøse lære kommer til *udtryk i udførelsen* af organisationens aktiviteter. Hertil kommer, at bestemmelsen finder anvendelse på såvel offentlige som private arbejdsgivere.

Såfremt det konstateres, at en arbejdsgiver er omfattet af undtagelsesbestemmelsen, skal det herefter vurderes, om lønmodtagerens religiøse overbevisning eller trosretning må anses for at være af betydning for arbejdsgiverens virksomhed. I medfør af bemærkningerne til lovændringen i 2004 indeholder disse elementer, at der skal foretages en proportionalitetsvurdering, hvorefter lovligheden af en forskelsbehandling på grund af religion eller tro i form af krav om et bestemt religiøst tilhørsforhold eller overbevisning afhænger af, om kravet står i et rimeligt forhold til det formål, der forfølges.¹⁰⁴

Nedenfor undersøges, hvornår krav må anses for at være »af betydning for virksomheden«. Dels i relation til *hvilke stillinger*, der omfattes. Og dels i forhold til, *hvilke krav* arbejdsgiveren kan stille til ansattes religion eller tro.

4.2 Hvilke stillinger er omfattet?

Allerede af forarbejderne til FBL af 1996 fremgår det, at krav om, at en ansøger til en lærerstilling på en uddannelsesinstitution skal have samme religiøse anskuelse, som arbejdsgiverens grundlag bygger på, forudsætter, at *læreren i sin undervisning skal give udtryk for sit religiøse livssyn*.¹⁰⁵ Dette tyder på, at der allerede før lovændringen i 2004, eksisterede et krav om en

¹⁰² LBN, j.nr. 20-31946.

¹⁰³ LBN, j.nr. 2500250-10.

¹⁰⁴ FT 2003-04 Tillæg A s. 1120.

¹⁰⁵ FT 1995-96 Tillæg A s. 3545.

vis sammenhæng mellem krav til en medarbejders religion eller tro og den funktion, som medarbejderen skal udføre. Dette bekræftes tillige af juridisk litteratur om retsstillingen efter 1996-loven, der angiver, at undtagelsen ikke indebærer, at en arbejdsgiver med et religiøst formål kan stille krav til enhver ansat, uanset den pågældendes faktiske funktion i virksomheden.¹⁰⁶ Det påpeges, at en fortolkning, der indebærer en sådan generalisering i forhold til alle stillinger, vil være i strid med ILO 111 art. 1, stk. 2, og derfor også i strid med 1996-lovens § 6, stk. 1, som netop oprindeligt gennemførte ILO 111 art. 1, stk. 2.¹⁰⁷ Se hertil også styrelsesrådskomiteens udtalelser i sagen *LO mod Norge*.¹⁰⁸ Her kritiserede den i sagen nedsatte styrelsesråds-komité, at det efter norsk ret kunne kræves, at alle ansatte på religiøse institutioner forud for ansættelse kunne udspørges om deres relation til den kristne tro.

Af 2006-vejledningen fra Beskæftigelsesministeriet fremgår det også udtrykkeligt, at en arbejdsgiver ikke kan stille krav om et bestemt tilhørsforhold til alle ansatte. Det bemærkes her, at »[a]lene de medarbejdere, der er beskæftiget med virksomhedens kerneopgave, kan have en sådan forpligtelse.«¹⁰⁹ Hvad der skal forstås ved en virksomheds »kerneopgave« er ikke nærmere defineret i vejledningen, men det er angivet, at rengøringspersonale og regnskabsmedarbejdere ifølge Beskæftigelsesministeriet ikke er omfattet. Formuleringen er ikke medtaget i den nyeste vejledning, der angiver, at »det beror på en konkret vurdering i det enkelte tilfælde, om et forhold falder ind under undtagelsen.«¹¹⁰ Formuleringen fra den tidligere vejledning synes dog fortsat relevant som fortolkningsbidrag i forsøget på at fastlægge, hvornår ansattes religiøse overbevisning eller trosretning må anses for at være af betydning for virksomheden. Dette bekræftes af, at LBN fortsat benytter formuleringen om en virksomheds »kerneopgave« i nyere praksis, jf. nedenfor afsnit 4.2.2.

Som angivet ovenfor er ordlyden af FBL § 6, stk. 1, netop ændret til den nugældende for at implementere beskæftigelsesdirektivets art. 4, stk. 2, som desuden er citeret i forarbejderne.¹¹¹ Dette gør det tydeligt, at lovgiver forudsætter, at betingelsen skal fortolkes i overensstemmelse med direktivet. EUD har i *Egenberger* og *IR mod JQ* fortolket direktivets art. 4, stk. 2, der her inddrages som fortolkningsbidrag til at fastlægge rækkevidden af FBL § 6, stk. 1 i relation til, hvornår der kan stilles krav til en ansats religion eller tro.

4.2.1 Praksis fra EUD

*EGENBERGER*¹¹²

Sagen angik den konfessionsløse Vera Egenberger, der forgæves havde søgt en stilling hos Evangelisches Werk (en organisation under den evangeliske kirke i Tyskland) på baggrund af et stillingsopslag, hvori det var angivet, at det var en forudsætning at:

*»ansøgere er medlem af en evangelisk kirke eller en kirke, der hører under [Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland] og identificerer sig med de diakonale opgaver. Angiv venligst Deres konfession i CV'et.«*¹¹³

¹⁰⁶ Nielsen et al: Anti-diskrimination (1997), s. 118 f.

¹⁰⁷ Ibid., s. 119.

¹⁰⁸ Udtalelserne er gengivet af Nielsen et al: Anti-diskrimination (1997), s. 126. og Nielsen: Outlawing Discrimination in the Labour Market, Justitia (1994), s. 27-29.

¹⁰⁹ 2006-Vejledningen, s. 21 f.

¹¹⁰ 2019-Vejledningen, s. 70.

¹¹¹ FT 2003-04 Tillæg A s. 1220.

¹¹² Sag C-414/16 af 17. april 2018.

¹¹³ Pr. 25.

Der var tale om en midlertidig stilling til et projekt vedrørende udarbejdelse af en rapport om FN's konvention om afskaffelse af racediskrimination. Ansøgeren, som fik stillingen, havde om sin konfession oplyst at være kristen og medlem af en protestantisk kirke i Berlin. Egenberger påstod sig forskelsbehandlet på grund af religion eller tro. Evangelisches Werk gjorde heroverfor gældende, at organisationen var berettiget til at kræve et religiøst tilhørsforhold som forudsætning for ansættelse begrundet i en bestemmelse i tysk ret, som gennemfører beskæftigelsesdirektivets art. 4, stk. 2.¹¹⁴

EUD skulle i medfør af den præjudicielle forelæggelse for første gang tage stilling til indholdet af direktivets art. 4, stk. 2, første afsnit, bl.a. i relation til, hvornår et krav henset til aktiviteterens karakter eller den sammenhæng de indgår i udgør et regulært, legitimt og berettiget erhvervsmæssigt krav på baggrund af organisationens etik.¹¹⁵

Om fortolkningen af indholdet af kriterierne præciserer EUD, at betingelsen om, at et krav skal være regulært, legitimt og berettiget på baggrund af organisationens etik skal ses i forhold til de pågældende aktiviteter »karakter« eller den »sammenhæng« de indgår i.¹¹⁶ Hertil bemærker EUD, at lovligheden af en forskelsbehandling på grund af en medarbejders religion eller tro derfor forudsætter, at der er »a direct link between the occupational requirement imposed by the employer and the activity concerned.«¹¹⁷ Som et eksempel angiver EUD, at en sådan forbindelse kan følge af aktivitetens karakter, når denne indebærer forkyndelsesopgaver eller deltagelse i fastlæggelsen af organisationens etik. Desuden bemærkes, at en sådan forbindelse kan følge af de betingelser, hvorunder aktiviteten skal udføres, eksempelvis i form af nødvendigheden af at sikre en troværdig repræsentation af organisationen overfor omverdenen.¹¹⁸

Med disse bemærkninger præciserer EUD, hvornår et krav til en medarbejders religion eller tro må anses for at være af betydning for virksomheden, idet der kræves en *sammenhæng* eller *forbindelse* mellem kravet og funktionen, hvilket ifølge det anførte kan anses for opfyldt, hvor stillingen består af forkyndelsesopgaver, indflydelse på det religiøse formål eller repræsentation af organisationen udadtil. Foruden betingelsen om en direkte sammenhæng, præciserer EUD, hvornår et krav er »genuine, legitimate and justified«, hvilket i den danske oversættelse er angivet således at kravet skal være »regulært, legitimt og berettiget«. Præmisserne synes kringlet formuleret og kan være vanskelig at udlægge og overføre på konkrete sager.

At kravet skal være *regulært* eller *ægte* (»genuine«), betyder ifølge EUD, at medarbejderens tilhørsforhold til den religion eller tro, som organisationens etik er baseret på, skal »appear necessary because of the importance of the occupational activity in question for the manifestation of that ethos or the exercise by the church or organisation of its right of autonomy.«¹¹⁹ Kravet til medarbejderen skal med andre ord forekomme nødvendig henset til stillingens betydning for organisationens hævde af sit religiøse formål eller sin ret til autonomi.

Om betydningen af kriteriet *legitimt* (»legitimate«) angiver EUD, at begrebet er indsat for at sikre, at en organisation efter art. 4, stk. 2, ikke kan stille krav om et bestemt religiøst tilhørs-

¹¹⁴ Pr. 24-28.

¹¹⁵ Se de præjudicielle spørgsmål pr. 41.

¹¹⁶ Pr. 62.

¹¹⁷ Pr. 63.

¹¹⁸ Ibid.

¹¹⁹ Pr. 65.

forhold, som ikke har til hensigt at værne om organisationens religiøse etos eller ret til selvstændighed.¹²⁰ Formålet med at stille krav til en medarbejders religion eller tro skal således være at forfølge organisationens religiøse formål.

Hvad angår betingelsen om, at kravet skal være *berettiget* (»justified«), bemærker EUD, at ordet dels indebærer, at overholdelsen af kriterierne i art. 4, stk. 2 skal kunne efterprøves af en national retsinstans, og dels at en organisation, der udnytter undtagelsen, skal påvise, at der er en sandsynlig og alvorlig risiko for indgreb i dens etik og ret til selvstændighed, således at kravet til den ansatte rent faktisk er nødvendigt.¹²¹ Arbejdsgiveren skal med andre ord godtgøre, at forskelsbehandlingen er nødvendig for at undgå indgreb i organisationens religiøse formål eller ret til selvbestemmelse.

EUD understreger herudover, at krav efter art. 4, stk. 2, skal være i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, hvilket ifølge EUD følger af, at det i bestemmelsen angives, at enhver ulige behandling skal udøves under overholdelse af de »generelle principper i fællesskabsretten«. Eftersom proportionalitetsprincippet udgør et almindeligt EU-retligt princip, skal det efterprøves, om et fastsat krav er hensigtsmæssigt og ikke går videre end nødvendigt for at forfølge organisationens religiøse formål.¹²²

I *Egenberger* opstiller EUD således en test, der skal følges ved vurderingen af, om et krav er af betydning for virksomheden og dermed legitimerer en direkte forskelsbehandling. Efter en gennemgang af EMD-praksis, der tillige er fremhævet af generaladvokat Tanchey i forslaget til afgørelsen af *Egenberger*, synes EUD's fortolkning af direktivets art. 4, stk. 2 i relation til, hvilke stillinger der omfattes, i store træk at være en videreførelse af EMD's praksis, hvor der foreligger trosrelaterede konflikter ved ansættelse i religiøse organisationer. EMD har i sin praksis tilsvarende opstillet et kriterie, hvorefter stillingens *karakter* er vigtig i vurderingen af, hvorvidt krav til medarbejderens tro er berettiget.¹²³ EMD vægter særligt, hvor tæt *sammenhængen* er mellem den konkrete stillings funktion og forkyndelsen af den religion eller tro, som arbejdsgiverens grundlag er baseret på.¹²⁴ Desuden vægter EMD, om der er foretaget en nøje *afvejning* af modstridende rettigheder og interesser.¹²⁵ Afgørelserne behandles nærmere nedenfor i afsnit 4.3.3.

Generaladvokat Tanchey henviser i forslaget til afgørelsen af *Egenberger* til forarbejderne ved udfærdigelsen af beskæftigelsesdirektivets art. 4, stk. 2.¹²⁶ Hertil bemærkes, at formuleringen af undtagelsen var præget af adskillige ændringer. Bestemmelsen var genstand for hele ni udkast. Processen indikerer, at spørgsmålet om rækkevidden af religiøse organisationers autonomi er komplekst og præget af stor uenighed. Af Europa Parlamentets rapport om Kommissionens forslag udstedt den 21. september 2000 understreges, at undtagelsen er begrænset til personale, der er direkte involveret i »*ideological guidance*«, hvortil det er præciseret, at bestemmelsen derfor ikke kan påberåbes overfor receptionister og pedeller.¹²⁷

Ovenstående bekræfter, at en arbejdsgiver ikke må stille et generelt krav om religiøst tilhørsforhold til samtlige ansatte, idet der kræves en konkret vurdering af kravets nødvendighed og

¹²⁰ Pr. 66.

¹²¹ Pr. 67.

¹²² Pr. 68.

¹²³ Se *Fernandez*, pr. 130, *Obst*, pr. 48, og *Schüth*, pr. 69.

¹²⁴ *Schüth*, pr. 69, *Obst*, pr. 51, og *Siebenhaar*, pr. 46.

¹²⁵ *Schüth*, pr. 69, *Obst*, pr. 49, *Fernandez*, pr. 131.

¹²⁶ GA-Tanchey, pr. 85-87.

¹²⁷ Dokument A5/2000/264, s. 23 f.

relevans for bestridelsen af den konkrete stilling. En arbejdsgiver kan dermed ikke lovligt frasortere ikke-religiøse ansøgere, medmindre den konkrete stilling indeholder funktioner, som er centrale for at fremme organisationens religiøse formål.

*IR MOD JQ*¹²⁸

Sagen angik afskedigelsen af en læge, JQ, for manglende loyalitet overfor den katolske kirkes lære ved at indgå civilt ægteskab efter en skilsmisse.

JQ var katolik og var fra 2005-2009 ansat af IR som læge og leder for en afdeling for intern medicin på et sygehus. Arbejdsgiveren, IR, var et tysk selskab, som havde til formål at realisere opgaver, som en sammenslutning af katolske velgørende organisationer udfører i overensstemmelse med »ånden bag den katolske kirkes eksistens og livssyn«, bl.a. gennem drift af sygehuse.¹²⁹ JQ var i starten af ansættelsesforholdet gift i henhold til den katolske kirkes ritual, men i 2005 lod hans første ægtefælle sig separere, og deres skilsmisse fandt sted i 2008. Senere samme år indgik han borgerligt ægteskab med sin nye samlever. Da IR fik kendskab til det nye ægteskab, blev JQ opsagt begrundet i manglende loyalitet overfor organisationens etik. JQ påstod, at han havde været udsat for ulovlig forskelsbehandling, da indgåelse af borgerligt ægteskab efter skilsmisse ikke ville have haft samme konsekvens for en ikke-katolsk afdelingsleder. IR påstod, at opsigelsen var berettiget henset til de loyalitetsforpligtelser, der fulgte af JQ's ansættelsesforhold.¹³⁰

EUD skulle i medfør af den præjudicielle forelæggelse bl.a. tage stilling til, hvilke betingelser, der efter direktivets art 4, stk. 2, andet afsnit, gælder for krav om, at ansatte har en redelig indstilling til og er loyale overfor organisationens etik.¹³¹

EUD fastslår i afgørelsen, at betingelserne for at stille krav om en redelig indstilling og loyalitet efter direktivets art. 4, stk. 2, andet afsnit forudsætter overholdelse af de betingelser, der er fastsat i direktivets art. 4, stk. 2, første afsnit, som fortolket af EUD i *Egenberger*.¹³² Hertil gengiver EUD i *IR mod JQ*, præmis 50-54, de førnævnte betragtninger fra *Egenberger*, præmis 62-68. På den baggrund konkluderer EUD, at en arbejdsgiver, hvis etik er baseret på religion eller tro, kun kan behandle ansatte forskelligt hvad angår krav om en redelig indstilling til og loyal opførsel over for dennes etik, hvis religion eller tro, henset til karakteren af de pågældende aktiviteter eller den sammenhæng de indgår i, udgør et regulært, legitimt og berettiget erhvervsmæssigt krav på baggrund af organisationens etik.¹³³

I forlængelse heraf valgte EUD ikke blot at besvare det præjudicielle spørgsmål men valgte tillige at vejlede den nationale ret i afgørelsen af den konkrete tvist.¹³⁴

Hertil bemærker EUD, at tiltrædelsen af den katolske kirkes forståelse af ægteskabet ikke synes nødvendigt for hævningen af IR's etik, henset til de erhvervsmæssige aktiviteter, der udøves af JQ, dvs. lægebehandling på et sygehus samt ledelse af en afdeling for intern medicin.¹³⁵ I forlængelse heraf påpeger EUD, at kravet ikke synes at udgøre et »regulært« erhvervsmæssigt

¹²⁸ Sag C-68/17 af 11. september 2018.

¹²⁹ Pr. 23.

¹³⁰ Pr. 23-31.

¹³¹ Pr. 37.

¹³² Pr. 49.

¹³³ Pr. 55.

¹³⁴ Pr. 56.

¹³⁵ Pr. 58.

krav, hvilket EUD bl.a. støtter på, at IR bekræftede, at stillinger med tilsvarende opgaver og ansvar blev tildelt læger, der ikke er katolikker og derfor ikke er underlagt samme krav.¹³⁶

EUD antyder desuden, at kravet ikke er »berettiget«, men påpeger, at det tilkommer den nationale ret at efterprøve, om arbejdsgiveren har godtgjort, at der foreligger en sandsynlig og alvorlig risiko for indgreb i selskabets etik eller dets ret til selvstændighed.¹³⁷

EUD går således i *IR mod JQ* videre end i *Egenberger* og overfører betingelserne på den konkrete sag. Hertil antydes at forskelsbehandlingen af JQ var uberettiget, da kravet om, at JQ ikke måtte indgå civilt ægteskab efter skilsmisse ikke var nødvendigt for bestridelsen af stillingen som læge og leder af afdelingen for intern medicin, bl.a. henset til at tilsvarende krav ikke blev stillet til ikke-katolske læger.

EUD har i *Egenberger* og *IR mod JQ* udtalt sig i overensstemmelse med forarbejderne til FBL § 6, stk. 1, hvorefter der stilles krav om en direkte sammenhæng mellem fastsatte krav og de funktioner, som den ansatte skal udføre. Det er herefter en betingelse for at anvende undtagelsen, at den konkrete stillings funktioner er centrale for at fremme organisationens religiøse formål.

4.2.2 *Praksis fra Ligebehandlingsnævnet (LBN)*

FBL § 6, stk. 1, har endnu ikke været genstand for domstolsfortolkning i Danmark. Københavns byret har dog afsagt dom i en sag mod Kirkens Korshær om afskedigelse af en rengøringsmedarbejder, fordi den pågældende ikke var medlem af folkekirken. Kirkens Korshær anerkendte under sagen, at afskedigelsen var uberettiget og tog derfor bekræftende til genmæle, hvorefter byretten den 1. september 2005 afsagde dom i overensstemmelse med sagsøgers påstand.¹³⁸

Dansk praksis om fortolkning af FBL § 6, stk. 1, stammer i stedet fra LBN, der i en række afgørelser har forholdt sig til bestemmelsens indhold og rækkevidde – primært i sager som den i *Egenberger* omhandlede, hvor ansøgere til en stilling har fået afslag som følge af manglende tilhørsforhold til en bestemt religion.

Den første afgørelse, hvor LBN realitetsbehandlede en klage vedrørende FBL § 6, stk. 1, var afgørelsen af 18. maj 2011, *j.nr. 2500250-10*.¹³⁹ Sagen angik en kristen organisation, der havde et generelt krav om, at *alle* ansatte skulle være medlem af den danske folkekirke. Organisationen op slog et stillingsopslag vedrørende ansættelse af en *organisationskonsulent*, hvoraf det fremgik, at medlemskab af folkekirken var en betingelse for ansættelse i organisationen. LBN fastslog, at det var i strid med FBL at stille et *generelt krav* om, at samtlige ansatte skal være medlem af folkekirken. I relation til det *konkrete stillingsopslag* fandt nævnet dog, at kravet om medlemskab af folkekirken var berettiget i medfør af undtagelsen i FBL § 6, stk. 1.

Nævnet begrundede kortfattet resultatet med, at det *måtte anses for at være af betydning for organisationen*, at en medarbejder, der skal fungere som organisationskonsulent, har en be-

¹³⁶ Pr. 59.

¹³⁷ Pr. 60.

¹³⁸ Dommen er utrykt. Der er tale om andenhåndsviden fra referatet af Hansen: Country Report on measures to combat discrimination, 2006-07, s. 10. Sagen er tillige beskrevet i LBN's afgørelse af 1. december 2010, j.nr. 2500124-10.

¹³⁹ I afgørelsen af 1. december 2010, j.nr. 2500124, afviste LBN af realitetsbehandle klagen, da klager allerede ved dom af 1. september 2005 var blevet tilkendt en godtgørelse i anledning af afskedigelsen.

stemt religiøs overbevisning og ved sit medlemskab af folkekirken udtrykker denne overbevisning. Hertil konkluderede nævnet, at den anså stillingen som organisationskonsulent for at indebære arbejde »indenfor organisationens kerneopgaver, og at kravet om, at ansøgere til stillingen som organisationskonsulent skal være medlem af den danske folkekirke, står i et fornuftigt forhold til det formål, der forfølges.« Hermed synes LBN i overensstemmelse med formuleringen fra 2006-vejledningen at lægge en linje for, hvornår krav til ansattes religiøse overbevisning ifølge LBN er af betydning for virksomheden.¹⁴⁰ Nævnet påpeger, at stillingen skal indebære arbejde indenfor organisationens »kerneopgaver«, og at proportionalitetsprincippet skal være iagttaget. Dette synes umiddelbart at stemme overens med den test, som EUD i *Egenberger* og *IR mod JQ* efterfølgende har foreskrevet.

Betingelsen om, at en stilling skal indebære opgaver indenfor en organisations *kerneopgaver* eller *kerneområde*, før det er berettiget at stille krav til en ansats religion eller tro efter FBL § 6, stk. 1, følges herefter konsekvent af LBN. Dog med kortfattede og vage begrundelser.¹⁴¹

I afgørelsen af 29. juni 2011, *j.nr. 2500279-10*, fandt LBN krav om, at en ansøger til en stilling som *sekretær* i en kristen organisation skulle være personligt kristen og medlem af en kirke eller menighed for omfattet af undtagelsen. LBN påpegede, at selvom det af stillingsopslaget ikke fremgik, at sekretærens opgaver ville adskille sig fra, hvad en sekretær i en ikke-kristen organisation vil kunne forventes at varetage, havde organisationen ikke handlet i strid med FBL. Nævnet begrundede ikke klart hvorfor men synes at have lagt vægt på, at den pågældende skulle være personligt sekretær for organisationens landsleder og at stillingen tillige indebar, at den pågældende skulle deltage i bestyrelsesmøder og medarbejdermøder, herunder tage del i andagtsliv, bøn og forbøn. I forlængelse heraf fastslår nævnet, at: »stillingen som sekretær for organisationens landsleder indebærer arbejde inden for den indklagede organisations kerneopgaver og kravet om, at ansøgere til stillingen som sekretær skal være kristne og medlem af en kirke eller menighed, er derfor ikke i strid med forskelsbehandlingsloven.«

Afgørelsen synes at mangle en tilstrækkelig klar begrundelse for, at bestridelsen af stillingen som sekretær har en så tæt sammenhæng med organisationens religiøse formål, at det konkret er nødvendigt at kræve en kristen overbevisning samt medlemskab af en kirke eller menighed. Afgørelsen er muligvis ikke materielt forkert men tyder med den uklare begrundelse på, at betingelserne for anvendelsen af FBL § 6, stk. 1, fortolkes forholdsvist løst af LBN og ikke så restriktivt som foreskrevet af EUD i *Egenberger* og *IR mod JQ*.

Tilsvarende uklarhed følger af LBN's afgørelse af 24. juni 2020, *j.nr. 19-54232*. I afgørelsen fandt LBN det berettiget, at en kristen organisation krævede medlemskab af folkekirken for ansøgere til en stilling som *køkkenassistent* til en varmerestue. Det fremgik af stillingsannoncen, at ansøgere til stillingen som køkkenassistent skulle være medlem af den danske folkekirke og skulle kunne arbejde ud fra et kristent menneskesyn. Organisationen påpegede, at den konkrete stilling nok indebar arbejde i køkkenet, men at en del af opgaverne tillige indebar brugerkontakt og deltagelse i brugeraktiviteter i varmerestuen. Om en stilling indebærer brugerkontakt eller ej var ifølge organisationen afgørende for, om arbejdet var omfattet af dens kerneområde og dermed kunne legitimere krav om medlemskab af folkekirken. Organisationen påstod, at dette var tilfældet for stillingen som køkkenassistent. LBN's begrundelse i afgørelsen er kort, idet nævnet blot konkluderer, at:

¹⁴⁰ 2006-Vejledningen, s. 21 f.

¹⁴¹ Foruden de nedenfor behandlede afgørelser kan også nævnes *j.nr. 7100132-12*, *j.nr. 18-1734*, *j.nr. 20-31946* og *j.nr. 20-6503*.

»Nævnet lægger til grund, at også arbejdet som køkkenassistent vil indebære, at medarbejderen har kontakt med indklagedes brugere og deltager i brugeraktiviteter. En del af disse aktiviteter er sjælesorg, forkyndelse og gudstjenester.

Nævnet finder herefter, at arbejdet som køkkenassistent i indklagedes varmestue indebærer arbejde, som ligger inden for den indklagede organisations kerneområde, og at kravet om medlemskab af den danske folkekirke ikke er i strid med forskelsbehandlingsloven.«

Det fremgår ikke af begrundelsen, om nævnet har lagt vægt på, i *hvilket omfang* stillingen som køkkenassistent vedrører kerneopgaver med brugerkontakt i forhold til madlavningsopgaver i køkkenet. Det synes herefter uklart, hvor stor en del af opgaverne i forhold til en konkret stilling, der skal vedrøre arbejdsgiverens religiøse kerneområde, for at nævnet vurderer, at det er relevant at stille krav til en medarbejders religion eller tro. Såfremt køkkenassistentens arbejde *primært* består af madlavningsopgaver i køkkenet og blot *i ringe grad* opgaver med brugerkontakt, synes krav om medlemskab af folkekirken ikke at være af betydning for virksomheden. Det forekommer uklart, om nævnet reelt har iagttaget proportionalitetsprincippet.

Den foreliggende danske nævnspraksis viser, at krav om tilhørsforhold til en bestemt religion eller tro antages *at være af betydning for virksomheden*, hvor stillingen indebærer arbejde indenfor organisationens kerneområde eller kerneopgaver. LBN's praksis tyder dog på, at betingelsen fortolkes forholdsvist løst, idet også stillinger som sekretær og køkkenassistent konkret er fundet at ligge inden for undtagelsens anvendelsesområde.

Det er bemærkelsesværdigt, at ingen klager indtil videre har fået medhold ved klager om FBL § 6, stk. 1, for LBN. De fremhævede afgørelser efterlader med nævnets vage begrundelser usikkerhed om undtagelsens rækkevidde og tyder på, at LBN fortolker undtagelsen videre end EUD. Det er uklart, om den danske nævnspraksis er i overensstemmelse med EU-retten. Afgørelserne er muligvis ikke materielt forkerte, men LBN kan med fordel begrunde resultaterne mere detaljeret, således at uklarheden mindskes og retstilstanden tydeliggøres.

4.2.3 Delkonklusion

Det kan konkluderes, at der alene kan stilles krav til en ansats religion eller tro, hvor der er en direkte sammenhæng mellem det fastsatte krav og de funktioner, den ansatte skal udføre. Der gælder en betingelse om, at den konkrete stilling skal indeholde funktioner, som er centrale for at fremme organisationens religiøse formål. Dette kan tillige formuleres som et krav om, at stillingen skal indebære arbejde, der vedrører organisationens religiøse kerneopgaver. LBN synes at fortolke betingelsen forholdsvist løst, hvilket medfører uklarheder for den danske retstilstand.

4.3 Hvilke krav kan der stilles?

Hvor arbejdsgiveren er omfattet af undtagelsens personelle anvendelsesområde (afsnit 4.1), og hvor det henset til den konkrete stillings funktioner må anses for at være af betydning for arbejdsgiverens virksomhed (afsnit 4.2), kan arbejdsgiveren opstille krav til den ansattes religion eller tro. I dette afsnit behandles, hvad undtagelsen konkret betyder i relation til *hvilke krav* arbejdsgiveren kan stille til den ansattes religion eller tro.

4.3.1 *Kravets sammenhæng med organisationens religiøse formål*

Det er en betingelse, at kravet der stilles har en *klar sammenhæng* med organisationens religiøse etos. Som fremhævet ovenfor i afsnit 3.3, viser praksis fra EMD, at omfattelse af religions- og troskriteriet forudsætter, at der er en tæt og direkte forbindelse til den underliggende religiøse overbevisning.¹⁴² EMD understreger, at det på grundlag af de faktiske omstændigheder i hver enkelt sag skal afgøres, om der er en sådan tilstrækkelig tæt tilknytning til den bagvedliggende tro.¹⁴³

Arbejdsgiveren kan ikke selv med bindende virkning vurdere, om et krav på baggrund af dennes etik er berettiget, idet en sådan vurdering skal kunne gøres til genstand for en effektiv domstolskontrol.¹⁴⁴ EUD har i *Egenberger* understreget, at medlemsstaterne og deres retslige myndigheder i forbindelse med prøvelsen af kravets berettigelse skal afholde sig fra at vurdere legitimiteten af den pågældende kirkes eller organisations religiøse etos.¹⁴⁵ Om selve kravet, der stilles til en ansat er »regulært, legitimt og berettiget« *henset til det religiøse formål* skal derimod vurderes.¹⁴⁶ Arbejdsgiveren må i den forbindelse konkret godtgøre, at det fastsatte krav er centralt for organisationens religiøse etos.¹⁴⁷ Arbejdsgiveren vil kunne påvise, at kravet er teologisk vigtigt, såfremt kravet er fremhævet i organisationens vedtægter, i lærebøger eller i skrifter, som organisationen efterlever.

Det kan således indfortolkes som en betingelse for anvendelsen af FBL § 6, stk. 1, at der er sammenfald mellem det religiøse grundlag, som arbejdsgiverens virksomhed har til formål at fremme, og kravet til den ansattes religionstilknytning.¹⁴⁸

Som angivet i afsnit 3.3 omhandler kriterierne religion eller tro både en indre overbevisning (forum internum) og en ydre manifestation af en overbevisning (forum externum). Manifesteringen af en religiøs overbevisning kan komme til udtryk i form af medlemskab af en bestemt kirke eller menighed, men også i form af hvordan den ansatte lever sit liv i relation til sin familiemæssige stilling og livsstil generelt, jf. nedenfor. Arbejdsgiverens mulighed for at opstille krav til ansattes religion eller tro efter FBL § 6, stk. 1, vedrører særligt trosudøvelsen (forum externum).

4.3.2 *Krav om tilhørsforhold til en bestemt religion eller tro*

Som behandlet i afsnit 4.2 vedrører den eksisterende praksis hovedsageligt afslag på ansøgninger som følge af manglende tilhørsforhold til en bestemt religion. Såfremt arbejdsgiveren har et religiøst formål og stillingen er central for at fremme det religiøse formål, kan arbejdsgiveren i medfør af FBL § 6, stk. 1, opstille krav om tilhørsforhold til en bestemt religion eller tro i form af medlemskab af en kirke eller menighed.

Et krav om tilhørsforhold til en bestemt religion i form af krav om medlemskab af en kirke eller menighed er let at måle på, da det objektivt kan konstateres, hvorvidt en ansøger eller ansat *er medlem* af eksempelvis folkekirken.

¹⁴² *Eweida m.fl.*, pr. 82.

¹⁴³ *Ibid.*

¹⁴⁴ *Egenberger* pr. 59.

¹⁴⁵ Pr. 61.

¹⁴⁶ Pr. 64.

¹⁴⁷ Pr. 64-67.

¹⁴⁸ Schwarz: Forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (2019), s. 147 f.

Mere komplicerede er krav, der vedrører ansattes *livsstil* i relation til at udvise loyalitet overfor den religiøse lære, som organisationen søger at fremme. Om en arbejdsgiver i medfør af FBL § 6, stk. 1, kan stille krav til ansattes livsstil, undersøges nærmere nedenfor.

4.3.3 *Livsstilskrav*

Ved *livsstilskrav* forstås i nærværende sammenhæng krav til ansattes personlige liv og moral. Dette kan være krav om, at ansatte skal udvise troskab over for den religiøse lære ved regelmæssigt at gå i kirke, ikke arbejde på helligdage, holde ramadan, eller sågar ved at afholde sig fra at blive skilt, at få en abort, at have sex udenfor ægteskab, at spise svinekød eller drikke alkohol.

Problematikken er i stigende grad aktuel, dels fordi mange deler oplysninger og handlinger fra privatlivet på sociale medier, som tidligere var skjulte for omverdenen,¹⁴⁹ og dels fordi der bliver lagt vægt på disse forhold fra de religiøse organisationers side.

Det skal bemærkes, at ansatte i medfør af ansættelsesforholdet underlægges en række forpligtelser overfor arbejdsgiveren, herunder en *loyalitetsforpligtelse*, hvorefter ansatte skal være loyale og udvise hensyn overfor arbejdsgiverens interesser og omdømme.¹⁵⁰ Den ansattes handlinger kan skade virksomheden, hvilket kan sættes i relation til et krav om, at den ansatte – afhængigt af stillingens karakter – skal undlade at overtræde etiske normer, der kolliderer med bestridelsen af jobbet. Dette indebærer en forpligtelse til ikke at optræde på en måde, der »kaster skygge« på arbejdsgiveren, så denne skades udadtil eller således, at det interne tillidsforhold ødelægges.¹⁵¹

Muligheden for at opstille krav til ansattes adfærd, herunder livsstil, begrænses imidlertid af, at den ansattes forhold udenfor tjenesten som den absolutte hovedregel ikke vedkommer arbejdsgiveren.¹⁵² Krav om respekt for ansattes integritet og privatliv kan anses som en del af det generelle saglighedskrav ved udøvelse af ledelsesretten eller som en selvstændig almindelig grundsætning om privatlivets fred, som arbejdsgiveren må respektere.¹⁵³ Ret til respekt for privatliv og familieliv er desuden særskilt beskyttet i EMRK art. 8.

Ansattes personlige liv og moral er altså i udgangspunktet privat og irrelevant for bestridelsen af arbejdet, hvorfor livsstil som *absolut hovedregel* er usagligt for arbejdsgiveren at vægte, *medmindre* arbejdsgiveren kan godtgøre, at den ansattes forhold skader virksomheden. Arbejdsgivere med et religiøst formål kan have en *særlig interesse* i at stille krav til ansattes levemåde for at værne om sin etik. Forhold, som på verdslige arbejdspladser forekommer personlige og private deles ofte på arbejdspladser med et religiøst grundlag. For at opretholde et troværdigt omdømme udadtil og internt, kan det derfor være relevant, at ansatte har en redelig indstilling til og er loyale overfor den religiøse lære. Den ansattes livsstil kan afspejle en sådan redelig indstilling og loyalitet overfor religionen.¹⁵⁴

Denne særlige interesse legitimeres i direktivet og FBL, der hjemler mulighed for at vægte en religiøst funderet livsstil under snævre betingelser. Det fremgår direkte af beskæftigelsesdirektivets art. 4, stk. 2, andet afsnit, at under forudsætning af, at direktivet i øvrigt overholdes, »er

¹⁴⁹ Se mere herom Dollerschell: Sociale medier i ansættelsesretten (2012).

¹⁵⁰ Kristiansen: Ansættelsesret (2020), s. 437 f.

¹⁵¹ Carlsen et al: Dansk Funktionær Ret (2019), s. 171.

¹⁵² Kristiansen: Ansættelsesret (2020), s. 182 f.

¹⁵³ Lind: Medarbejderes integritetsbeskyttelse (2006), s. 47 f. og s. 57 f.

¹⁵⁴ Vickers: Religion and Belief Discrimination in Employment – the EU law, European Commission (2006), s. 53.

der således ikke noget til hinder for [at religiøse organisationer] kan kræve af personer, der arbejder for dem, at de har en redelig indstilling til og er loyale over for organisationens etik.»

Tilsvarende fremgår ikke direkte af ordlyden i FBL § 6, stk. 1. Selvom det ikke udtrykkeligt er angivet i den danske ordlyd eller dennes forarbejder, synes dette afsnit fra direktivet tillige relevant for den danske undtagelse, der netop skal fortolkes i overensstemmelse med art. 4, stk. 2. Hertil kommer, at det i forarbejderne er anført, at det er muligt at stille krav om et bestemt religiøst tilhørsforhold, således at den ansatte deler samme religiøse anskuelse.¹⁵⁵ Krav om, at en ansat skal dele samme religiøse anskuelse synes under visse omstændigheder at kunne indebære krav om, at den ansatte lever i overensstemmelse med den religiøse lære, da en religiøs overbevisning og levemåde for nogen hænger så tæt sammen, at krav om et religiøst tilhørsforhold ellers kan forekomme formålsløst.¹⁵⁶

EUD har, som angivet i afsnit 4.2.1, fortolket direktivets art. 4, stk. 2, andet afsnit i *IR mod JQ*, der netop omhandlede spørgsmålet om en læges loyalitet overfor den katolske kirkes lære, som arbejdsgiverens etik var baseret på. I afgørelsen fastslår EUD, at betingelserne i art. 4, stk. 2, første afsnit skal være opfyldt som forudsætning for pålæg af krav om en redelig indstilling til og loyalitet over for arbejdsgiverens etik efter art. 4, stk. 2, andet afsnit.¹⁵⁷ Testen for, hvornår et krav udgør et regulært, legitimt og berettiget erhvervsmæssigt krav henset til aktivitetens karakter på baggrund af organisationens etik, som EUD fastsætter i *Egenberger*, skal således tilsvarende iagttages ved fastsættelse af livsstilskrav. Lovligheden af livsstilskrav afhænger dermed af, hvor vigtigt kravet er for varetagelsen af den konkrete funktion i forhold til at fremme organisationens religiøse formål, herunder om kravet udgør en central del af den religiøse lære. I *IR mod JQ* fandt EUD konkret, at kravet om ikke at indgå civilt ægteskab efter skilsmisse gik videre end nødvendigt for hævdelser af IR's etik, henset til de erhvervsmæssige aktiviteter, som JQ udøvede, dvs. lægebehandling og ledelse af en afdeling for intern medicin på et sygehus, og henset til at det samme krav ikke blev stillet til andre ikke-katolske læger.¹⁵⁸

Afgørelsen viser, at fastsættelse af livsstilskrav, f.eks. om emner som ægteskab, kan være legitime, hvor de strenge betingelser i art. 4, stk. 2, er opfyldt. Overført til FBL § 6, stk. 1, betyder dette, at krav til livsstil skal være af betydning for virksomheden. Der kræves således en tæt sammenhæng mellem det konkrete krav og stillingens indhold, herunder at kravet er nødvendigt for at værne om arbejdsgiverens religiøse formål og ret til selvstændighed. Arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at kravet ligger indenfor undtagelsen i FBL § 6, stk. 1, hhv. direktivets art. 4, stk. 2.¹⁵⁹

Afgørelsen afklarer, at livsstilskrav kan have en så tæt sammenhæng med organisationens religiøse grundlag, at sådanne krav kan rummes under kriterierne »religion eller tro«. En arbejdsgiver, der opstiller livsstilskrav, skal dog stå på mål for, at kravene udgør en central del af det religiøse grundlag, at stillingens indhold spiller en central rolle i at opnå virksomhedens religiøse formål, og at kravet derfor er nødvendigt for opretholdelsen af det religiøse formål. Jo mere indgribende kravene er for den ansatte, desto sværere må det blive for arbejdsgiveren at godtgøre, at kravet ikke går længere end nødvendigt. Dertil kommer, at det angiveligt er lettere at

¹⁵⁵ FT 1995-96 Tillæg A s. 3545, og FT 2003-04 Tillæg A s. 1220.

¹⁵⁶ Se hertil Jørgensen: Decorumkravet for præster (2011), s. 64-65, der hævder, at hvor der kan stilles krav om medlemskab af folkekirken tillige kan kræves troskab overfor folkekirkenes lære, idet der ellers ikke er nogen grund til at forlange medlemskab.

¹⁵⁷ *IR mod JQ*, pr. 49.

¹⁵⁸ Pr. 58-59.

¹⁵⁹ *IR mod JQ*, pr. 53 og 60, og *Egenberger*, pr. 67.

godtgøre nødvendigheden af livstilskrav for ansatte, hvis stilling indebærer forkyndelsesopgaver og repræsentation af organisationen og dennes religiøse grundlag end for ansatte, hvis stilling ikke indeholder religiøse kerneopgaver, jf. også afsnit 4.2.¹⁶⁰

Nedenfor behandles eksempler på, hvilke krav, der berører ansattes livsstil, som en arbejdsgiver med et religiøst formål vil kunne opstille, hvor kravet – henset til stillingens indhold og funktioner – er af betydning for virksomheden.

4.3.3.1 Særligt om homoseksualitet og abort

I islam, kristendom og jødedom angiver de *hellige skrifter*,¹⁶¹ at seksualitet har hjemme i ægteskabet mellem mand og kvinde. Skrifterne er af ”konservative kredse” blevet fortolket således, at homoseksualitet anses som en synd, man må tage afstand fra.¹⁶²

Retspraksis fra EMD bekræfter, at det kan være legitimt at vægte homoseksuel livsstil som en del af arbejdsgiverens religions- og trosfrihed. Dette kan udledes af *Eweida m.fl.*, der vedrørte fire ansatte, som alle gjorde gældende, at retten til religionsudøvelse efter EMRK var blevet krænket af Storbritannien. Tredje og fjerde klager, Ladele og McFarlane, angik indgreb i deres religionsfrihed i form af afskedigelse som følge af, at de ikke ville udføre en del af deres arbejdsopgaver i relation til homoseksuelle par på grund af deres overbevisning om, at det ville være i strid med deres kristne tro.¹⁶³ EMD bemærker om begge klagere, at de har en ortodoks kristen opfattelse af ægteskabet som værende forbeholdt en mand og kvinde, og at deres indsigelse overfor opgaver, der udfordrer denne opfattelse, er »*directly motivated by*«¹⁶⁴ deres religiøse overbevisning.¹⁶⁴

EMD fandt i begge tilfælde, at klagerens holdning til homoseksualitet vedrørte manifestering af en religiøs overbevisning (*forum externum*) og var beskyttet efter EMRK art. 9. Friheden til at udøve denne overbevisning kan dog underlægges begrænsninger efter EMRK art. 9, stk. 2. Dette kan bl.a. ske for at beskytte andres rettigheder. EMD fandt, at statens begrænsning af Ladele og MacFarlanes religionsudøvelse (direkte som offentlig arbejdsgiver i Ladele og gennem den positive forpligtelse, som staten har til at sikre rettighederne efter konventionen i MacFarlane¹⁶⁵) var berettiget som forholdsmæssig til at beskytte homoseksuelle pars ret til ikke at blive forskelsbehandlet.¹⁶⁶

EMD har med afgørelsen fastslået, at syn på homoseksualitet kan være omfattet af religionsfriheden for en person, og at en persons religiøse syn på homoseksualitet i et vist omfang skal respekteres af en verdslig arbejdsgiver. At syn på homoseksualitet er en del af religionsfriheden må tilsvarende antages at gælde for religiøse organisationer, herunder for arbejdsgivere med et religiøst formål. Inden for rammerne af FBL § 6, stk. 1, må arbejdsgiveren derfor i visse situationer antages at kunne stille krav om, at ansatte deler samme overbevisning i relation til homoseksualitet. Dette kan føre til begrænsning af ansattes mulighed for at udleve homoseksualitet eller ytre støtte omkring homoseksuelle forhold, i det omfang det kan skade arbejdsgiveren. Da FBL som anført i afsnit 3 skal fortolkes i lyset af EMRK, må det antages, at syn på

¹⁶⁰ Se i samme retning Vickers: Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace (2016), s. 204-206.

¹⁶¹ Koranen, Bibelen og Toraen.

¹⁶² Se bl.a. Pedersen: Sådan ser religionerne på homoseksualitet, Kristeligt Dagblad (2008), og Søes et al: Kirken og homoseksualitet, Menighedsfakultetet (2010).

¹⁶³ Se faktum pr. 23-40.

¹⁶⁴ Pr. 102-103 og 108.

¹⁶⁵ Se hertil præmis 84 og 109.

¹⁶⁶ Pr. 106 og 109-110.

homoseksualitet kan anses for omfattet af kriterierne religion og tro, idet der dog kan opstå konflikt med kriteriet seksuel orientering, jf. nærmere afsnit 5.1.

EMK¹⁶⁷ har tilsvarende fastslået, at handlinger vedrørende abortmodstand kan være direkte motiveret af en religiøs overbevisning og dermed omfattet af religions- og trosbegrebet. Dette illustreres af *Van Schijndel m.fl.*¹⁶⁸, hvor en gruppe satte sig på knæ ved indgangen til en abortklinik og ifølge det oplyste bad for »the unborn lives that were being killed«. Gruppen påstod, at de var nødsaget til at handle som sket som følge af deres religiøse overbevisning. EMK fandt, at handlingen var udtryk for religionsudøvelse omfattet af EMRK art. 9, men at indgrebet i gruppens religionsudøvelse efter art. 9, stk. 2, var berettiget for at beskytte andres rettigheder og friheder. Afgørelsen viser, at syn på abort kan have en så tæt sammenhæng med en religiøs overbevisning, at det er omfattet af kriterierne religion eller tro. Dette taler for, at arbejdsgivere med et religiøst formål, under iagttagelse af betingelserne for anvendelsen af FBL § 6, stk. 1, kan stille krav om, at ansatte deler samme syn på abort, hvilket kan indskrænke ansattes mulighed for selv at få foretaget en abort. En arbejdsgiver vil dog få svært ved at godtgøre, at en begrænsning af ansattes mulighed for at få foretaget en abort rent faktisk er nødvendigt og proportionalt, henset til de ansattes modstående ret til respekt for privatlivets fred.

En begrænsning af ansattes mulighed for at udtrykke en holdning om, at reglerne for abort bør lempes, vil muligvis lettere kunne legitimeres. Dette illustreres af *Rommelfanger*¹⁶⁹, hvor en læge, der arbejdede på et katolsk sygehus, blev afskediget for offentligt at kritisere den katolske kirkes holdning til abort. Rommelfanger fik ikke medhold i sin klage, og EMK var tydelig omkring, at arbejdsgiveren kunne stille krav til medarbejderen om, at han som betingelse for ansættelse skulle være loyal overfor arbejdsgiverens religiøse etos. EMK udtaler, at Rommelfanger ved at indtræde i ansættelsesforholdet accepterede en pligt til at være loyal over for den katolske kirkes lære.¹⁷⁰ Selvom sagen reelt omhandler ytringsfrihed efter EMRK art. 10, illustrerer sagen, at religiøse organisationer nyder en vidtgående autonomi i relation til dens aktiviteter, herunder i relation til at fastsætte krav til ansatte. Sagen bekræfter, at arbejdsgivere med et religiøst formål i et vist omfang kan opstille krav, som berører ansattes privatliv og ytringsfrihed. Det var i den konkrete sag berettiget, at arbejdsgiveren afskedigede Rommelfanger for ikke at være loyal overfor arbejdsgiverens etik i relation til synet på abort. Det skal dog understreges, at der er tale om en ældre afgørelse, og at sagen muligvis ville få et andet udfald i dag.

4.3.3.2 Krav til ansattes familiemæssige stilling og livsstil i øvrigt

Tilgangen, der blev fulgt i *Rommelfanger*, følges i flere afgørelser fra EMD, der omhandler loyalitet overfor en arbejdsgivers religiøse etos. Afgørelserne illustrerer, at arbejdsgivere med et religiøst formål i et vist omfang kan stille krav om, at ansatte udviser troskab overfor en religiøs anskuelse, selvom dette berører deres privatliv. Hertil kan sagerne *Obst*¹⁷¹ og *Schüth*¹⁷² nævnes. Begge afgørelser blev ført under EMRK art. 8 men er illustrative i relation til at forstå EMD's tilgang til rækkevidden af arbejdsgivers autonomi i relation til at opstille krav vedrørende ansattes livsstil. I begge afgørelser blev den ansatte afskediget for ikke at leve op til arbejdsgiverens religiøse etos ved at have været involveret i *udenomsægteskabelige forhold*. I

¹⁶⁷ Den Europæiske Menneskerettighedskommission, der indtil 1998 fungerede som første instans i EMRK's kontrolsystem. Se Storgaard et al: Folkeret og menneskerettigheder (2019), s. 217.

¹⁶⁸ Sag nr. 30936/96.

¹⁶⁹ Sag nr. 12242/86.

¹⁷⁰ Kommissionens begrundelse og resultat, afsnit 8.

¹⁷¹ Sag nr. 425/03 (mormonkirken).

¹⁷² Sag nr. 1620/03 (den katolske kirke).

Schüth var der tale om en katolsk organist og i *Obst* en direktør for europæiske relationer inden for mormonkirken.

I *Obst* havde de nationale domstole taget alle relevante faktorer i betragtning, herunder den omstændighed, at *Obst* som direktør havde en ledende stilling, og at han havde haft kendskab til mormonkirkens syn på vigtigheden af absolut troskab til ægtefællen.¹⁷³ EMD bemærker i sagen, at *Obst* var eller burde være klar over, at stillingen indebar iagttagelse af høje moralske standarder, og at hans valg om utroskab var uforenelig med den øgede loyalitetsforpligtelse, der påhvilede ham som direktør og dermed repræsentant for mormonkirken.¹⁷⁴ EMD henviser i præmis 51 til beskæftigelsesdirektivets art. 4 og udtaler i den forbindelse, at de særlige krav, der stilles til *Obst* skyldtes, at arbejdsgiverens etik var baseret på religion eller tro. I forlængelse heraf påpeger EMD, at det i tilstrækkelig grad er påvist, at kravene til *Obst* – henset til stillingens karakter og alvorligheden af utroskab i kirkens øjne – var acceptable og havde til formål at bevare mormonkirkens troværdighed. EMD fastslår hermed, at afskedigelsen ikke udgjorde en krænkelse af EMRK, hvilket særligt blev begrundet med, at der var foretaget en nøje afvejning af de interesser, der var på spil, herunder retten til respekt for privatlivets fred.¹⁷⁵

I modsætning hertil havde de nationale domstole i *Schüth* ikke foretaget en tilstrækkelig detaljeret afvejning af de involverede hensyn, idet de tyske domstole primært havde fokuseret på arbejdsgiverens religiøse interesser og ikke tillagt *Schüth*s ret til privatliv efter art. 8 tilstrækkelig vægt.¹⁷⁶ EMD påpeger i afgørelsen, at *Schüth*s stilling som organist (i modsætningen til *Obst*s stilling som direktør) ikke indebar særligt skærpede loyalitetsforpligtelser. EMD antyder, at det ikke kunne kræves af *Schüth*, at han efter skilsmisse skulle leve et liv i afholdenhed som foreskrevet efter den katolske kirkes lære.¹⁷⁷ EMD bemærker dog i afgørelsen, at en arbejdsgiver, hvis etik er baseret på religion, kan pålægge sine ansatte specifikke loyalitetspligter. Ved en ansættelsesmæssig beslutning baseret på overtrædelse af en sådan loyalitetspligt skal der foretages en afvejning af karakteren af den pågældende stilling og de involverede interesser i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet.¹⁷⁸ Dette synes at stemme overens med den test, som EUD foreskriver i *Egenberger* og *IR mod JQ*.

EMD gav således den katolske organist medhold i sin klage men ikke direktøren for mormonkirken. Afgørelsernes forskellige udfald skyldtes forskellen i stillingernes karakter samt, at spørgsmålet om, i hvilket omfang retten til respekt for privatliv skulle afvejes overfor arbejdsgiverens selvbestemmelsesret, var blevet overvejet forskelligt.¹⁷⁹

Foruden utroskab kan medarbejderes *civilstatus* spille ind som et relevant religiøst krav, hvilket *Fernandez*¹⁸⁰ illustrerer. Afgørelsen angik en beslutning om ikke at forlænge en ansættelseskontrakt for en præst, der underviste i katolsk religion og moral. Dette skyldtes at præsten var gift og havde fem børn og dermed ikke levede i overensstemmelse med en cølibatforpligtelse. I bogen *Decorumkravet for præster* gives forsigtige eksempler på øvrige forhold, der kan være docorumforringende – særligt for præster. Hertil nævnes »drukkenskab«, papirløst ægteskab,

¹⁷³ *Obst* pr. 48.

¹⁷⁴ Pr. 50.

¹⁷⁵ Pr. 49 og 52-53.

¹⁷⁶ *Schüth*, Pr. 73-75.

¹⁷⁷ Pr. 71.

¹⁷⁸ Pr. 69.

¹⁷⁹ Se hertil også Vickers: *Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace* (2016), s. 129.

¹⁸⁰ Sag nr. 56030/07.

skilsmisse, »svingdørsægteskaber«, useriøse forhold, »promiskuitet«, bordelbesøg og medlemskab af sexklubber.¹⁸¹ Der kan stilles spørgsmålstejn ved, om disse forhold stadig kan være decorumforringende for en præst i dag. Det afhænger af en konkret vurdering men vil angiveligt fortsat være tilfældet efter en læremæssig vurdering i visse menigheder.

Ovennævnte praksis fra EMD tyder på, at livsstilskrav kan rummes under kriterierne religion eller tro, således at sådanne krav må kunne fastsættes af en arbejdsgiver med et religiøst formål inden for rammerne af FBL § 6, stk. 1. Der er dog strenge krav til legitimiteten af krav, der griber ind i ansattes privatliv, hvorfor der må foretages en nøje afvejning af de involverede interesser, hvilket alene efterlader en snæver adgang for at opstille livstilskrav. Hertil kommer, at stillingens karakter og kravets vigtighed for den religiøse lære skal inddrages i vurderingen af, hvorvidt kravet er berettiget.¹⁸²

Livstilskrav vil dermed navnlig kunne være legitime, hvor de kræves af ansatte, der skal undervise eller forkynde den pågældende religion¹⁸³ eller repræsentere organisationen i en ledende rolle,¹⁸⁴ men næppe over for ansatte, hvis funktion ikke har en sådan direkte forbindelse med organisationens religiøse formål.¹⁸⁵ Disse kriterier synes at stemme overens med EUD's udtalelse om, at lovligheden af en ulige behandling på grund af religion eller tro skal ses i forhold til aktiviteternes karakter eller den sammenhæng de indgår i.¹⁸⁶

Foruden konflikt med respekt for privatlivets fred, kan der forekomme situationer, hvor andre konkurrerende rettigheder kommer i spil. Eksempelvis kan der opstå konflikt mellem arbejdsgiverens selvbestemmelsesret og ansattes ret til ikke at blive forskelsbehandlet på grund af seksuel orientering, kønsidentitet eller kønsudtryk, jf. nærmere nedenfor.

5. SAMMENSTØD MED ØVRIGE KRITERIER

Der kan opstå situationer, hvor arbejdsgivere med et religiøst formål stiller krav til ansatte, der indebærer forskelsbehandling på grund af religion eller tro men som samtidig berører øvrige kriterier. Hvor en forskelsbehandling vedrører mere end ét kriterie, anvendes det overordnede begreb »Multiple Discrimination«. ¹⁸⁷ I dette afsnit vil jeg diskutere retsstillingen, når der opstår konflikt mellem religiøse organisationers autonomi og ansattes ret til ikke at være genstand for forskelsbehandling på grund af seksuel orientering og de nye LGBTI-kriterier. Tilsvarende konflikt kan opstå med øvrige rettigheder, herunder særligt retten til ikke at være genstand for ulige behandling på grund af køn efter LBL. Dette falder imidlertid uden for omfanget af nærværende speciale.

Som nævnt i afsnit 4.3 kan en række livstilskrav i form af religiøst funderede leveregler være direkte motiveret af en religiøs overbevisning, således at der kan være tale om lovlig direkte forskelsbehandling på grund af religion eller tro efter FBL § 6, stk. 1. Sådanne religiøst funderede krav kan dog samtidig indebære forskelsbehandling af lesbiske, bøsser, biseksuelle, trans-

¹⁸¹ Jørgensen: Decorumkravet for præster (2011), s. 90 ff.

¹⁸² Se også Vickers: Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace (2016), 128 ff. og s. 204 f.

¹⁸³ Som præsten i *Fernandez*.

¹⁸⁴ Som direktøren i *Obst*.

¹⁸⁵ Som organisten i *Schüth*.

¹⁸⁶ *Egenberger*, pr. 62-63, jf. ovenfor afsnit 4.2.

¹⁸⁷ European Commission: Tackling Multiple Discrimination (2007), s. 9.

personer og interkønnede (LGBTI-personer), da sådanne karaktertræk kan forekomme ufor- enelige med en konservativ religiøs livsførelse.¹⁸⁸ Spørgsmålet bliver herefter, om undtagelsen i FBL § 6, stk. 1, tillige hjemler forskelsbehandling på grund af andre kriterier end religion eller tro.

Det fremgår direkte af beskæftigelsesdirektivets art. 4, stk. 2, at undtagelsen ikke kan berettige en ulige behandling på grund af andre kriterier.¹⁸⁹ I forarbejderne til FBL § 6, stk. 1, er dette tillige særskilt fremhævet således:

»Det fremgår endvidere af beskæftigelsesdirektivets artikel 4, stk. 2, at den ulige behand- ling, der tillades i medfør af undtagelsesbestemmelsen, ikke kan berettige til forskelsbe- handling med anden begrundelse. Den foreslåede bestemmelse skal fortolkes i overens- stemmelse hermed.«¹⁹⁰

Det understreges herved, at FBL § 6, stk. 1 ikke hjemler direkte forskelsbehandling på grund af øvrige forbudte kriterier. Dette udelukker dog ikke, at en arbejdsgiver kan fastholde krav til ansattes religion eller tro, som samtidig berører øvrige kriterier, jf. nedenfor.

5.1 Seksuel orientering

Med den eksplicite angivelse af, at undtagelsesbestemmelsen ikke hjemler forskelsbehandling af andre grunde samt den omstændighed, at der er tale om en undtagelse fra forbuddet mod forskelsbehandling, der skal fortolkes indskrænkede, synes et afslag på en ansøgning fra en homoseksuel ansøger eller afskedigelse af en ansat for at springe ud som homoseksuel at være i strid med FBL og beskæftigelsesdirektivet.¹⁹¹ Europa Parlamentet har desuden i forbindelse med formuleringen af direktivets art. 4, stk. 2 understreget, at *»Det gøres samtidig klart, at undtagelsen kun gælder for religiøs tro og ikke f.eks. for seksuel orientering«*.¹⁹² En arbejdsgi- ver med et religiøst formål kan derfor ikke påberåbe sig FBL § 6, stk. 1, som hjemmel for direkte forskelsbehandling på grund af seksuel orientering. En arbejdsgiver støder således på særlige vanskeligheder, når krav om et religiøst tilhørsforhold efter FBL § 6, stk. 1, samtidig medfører forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, idet en sådan forskelsbehandling ikke kan legitimeres særskilt inden for rammerne af FBL § 6, stk. 1.¹⁹³

Hvor krav om tilhørsforhold til en bestemt religion eller tro, herunder krav om loyalitet overfor en religiøs livsstil, medfører indirekte forskelsbehandling af homoseksuelle, forbliver det dog muligt for arbejdsgiveren at argumentere for, at den indirekte forskelsbehandling er lovlig, så- fremt det kan godtgøres, at kravet forfølger et sagligt formål og ikke går længere end nødven- digt, jf. FBL § 1, stk. 3. Arbejdsgiveren skal i så fald godtgøre, at kravet forfølger et sagligt formål og ikke sigter på at forskelsbehandle ansatte på grund af deres seksuelle orientering. Vickers hævder i denne sammenhæng, at arbejdsgiverens ønske om at værne om sit religiøse

¹⁸⁸ Jf. ovenfor afsnit 4.3.3.1. Og Vickers: Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace (2016), s. 9 f.

¹⁸⁹ Se også Vickers: Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace (2016), s. 137 og 148.

¹⁹⁰ FT 2003-04 tillæg A s. 1220.

¹⁹¹ Vickers: Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace (2016), s. 148.

¹⁹² A5-264/2000, s. 24.

¹⁹³ Se også Vickers: Religion and Belief Discrimination in Employment – the EU law, European Commission (2006), s. 61-62.

formål og sin ret til religiøs autonomi i sig selv kan udgøre et sagligt formål, som arbejdsgiveren kan forfølge.¹⁹⁴ Det kan dog blive vanskeligt for arbejdsgiveren at godtgøre, at den indirekte forskelsbehandling er proportional.¹⁹⁵

Ved proportionalitetsvurderingen skal der efter EUD's og EMD's praksis foretages en grundig afvejning af de involverede modstridende interesser og rettigheder, herunder arbejdsgiverens interesse i at værne om sin religionsfrihed og autonomi overfor ansattes ret til ikke at være genstand for forskelsbehandling. Det må i den forbindelse bemærkes, at der ikke gælder et generelt hierarki mellem de beskyttede kriterier.¹⁹⁶ EMD har dog understreget, at »*differences in treatment based on sexual orientation require particularly serious reasons*«. ¹⁹⁷ Hensynet til beskyttelsen af homoseksuelle vejer således tungt og begrænser arbejdsgiverens manøvrerum i relation til at vægte homoseksualitet i ansættelsesforhold.

Hvorvidt et krav, der stiller personer med en bestemt seksuel orientering ringere end andre, er berettiget, beror på en konkret vurdering. Det tilkommer LBN (og domstolene) at efterprøve, om den rette balance mellem de involverede rettigheder er opnået, jf. FBL § 8 a. Det må antages, at arbejdsgiveren lettere vil kunne godtgøre, at kravet er nødvendigt for at værne om sit religiøse formål, når der er tale om stillinger, hvis arbejdsopgaver ligger indenfor virksomhedens religiøse kerneområde – eksempelvis i form af forkyndelse, deltagelse i fastlæggelsen af det religiøse grundlag eller repræsentation af organisationen og dennes religiøse etos overfor omverdenen, jf. afsnit 4.2. Modsat vil arbejdsgiveren næppe kunne godtgøre kravets nødvendighed i relation til stillinger, hvis arbejdsopgaver ingen sammenhæng har med organisationens religiøse etos.¹⁹⁸

5.2 LGBTI-kriterier

Den 1. januar 2022 trådte lov nr. 2591 af 28. december 2021 i kraft, hvorved »kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskaraktistika« blev indsat som forbudte kriterier i FBL. Formålet med lovændringen er ifølge bemærkningerne til lovforslaget at styrke retsstillingen for lesbiske, bøsser, biseksuelle, transpersoner og interkønnede (LGBTI-personer).¹⁹⁹ I bemærkningerne til lovforslaget præciseres indholdet af kriterierne, hvortil det bemærkes at *kønsidentitet* refererer til en persons indre og individuelle oplevelse af sit køn, at *kønsudtryk* omhandler måden, hvorpå man udtrykker sit køn, f.eks. ved tøj, makeup eller adfærd, mens *kønskaraktistika* dækker over de legemlige egenskaber, der kendetegner kønnet, f.eks. skægvækst og brystudvikling.²⁰⁰ Det påpeges, at kriterierne allerede før lovændringen var beskyttet under kriteriet *seksuel orientering*, men at den eksplicite tilkendegivelse af kriterierne nu tydeliggør forbuddet mod forskelsbehandling i relation til LGBTI-personer.²⁰¹ Kriterierne er ikke udtrykkeligt oplyst i hverken beskæftigelsesdirektivet, EUC eller EMRK, hvilket indikerer, at Danmark på dette felt er »first movers« i relation til at styrke LGBTI-personers retstilling.

I forbindelse med udvalgsbehandlingen ses det tydeligt af de fremsatte spørgsmål, at ønsket om i øget grad at beskytte LGBTI-personer udfordrer religiøse normer med en konservativ

¹⁹⁴ Vickers: Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace (2016), s. 148.

¹⁹⁵ Ibid.

¹⁹⁶ KOM (1999) 565, pkt. 3.2. Og Vickers: Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace (2016), s. 158.

¹⁹⁷ *Eweida m.fl.*, pr. 105.

¹⁹⁸ Vickers: Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace (2016), s. 149 og 264 f. Og Vickers: Religion and Belief Discrimination in Employment – the EU law, European Commission (2006), s. 61-62.

¹⁹⁹ FT 2021-22 L 18 Tillæg A s. 3.

²⁰⁰ FT 2021-22 L 18 Tillæg A s. 5.

²⁰¹ FT 2021-22 L 18 Tillæg A s. 4 og s. 7.

opfattelse af køn. Dette ses bl.a. af henvendelsen fra FrikirkeNet og Indre Mission af 18. oktober 2021, hvori de stiller sig skeptiske overfor lovforslagets betydning for trosbaserede organisationer med et traditionelt og teologisk begrundet syn på ægteskab og køn.²⁰²

Som behandlet ovenfor kan FBL § 6, stk. 1, ikke påberåbes som hjemmel for direkte forskelsbehandling af andre grunde end religion eller tro, herunder ikke kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskaraktistika. Det er dog fortsat muligt at opstille krav, der medfører indirekte forskelsbehandling af LGBTI-personer, så længe kravet forfølger et sagligt formål og ikke går længere end nødvendigt. I forbindelse med behandlingen af lovforslaget, blev daværende minister for ligestilling bedt om at forholde sig til, hvad der kan udgøre et legitimt formål, som vil kunne sagliggøre indirekte forskelsbehandling af en transperson. Hertil svarede ministeren, at:

»Religions- og ytringsfrihed er grundlovssikrede rettigheder, det må derfor formodes, at beskyttelsen heraf i visse tilfælde vil kunne udgøre et legitimt formål. Det vil dog bero på Ligebehandlingsnævnets vurdering af en konkret sag, herunder om de midler, der er taget i brug for at opnå formålet, er hensigtsmæssige og nødvendige. I sidste ende vil det være op til domstolenes vurdering af samtlige omstændigheder i den konkrete sag, hvorvidt der er tale om lovlig forskelsbehandling.«²⁰³

Selvom FBL § 6, stk. 1 ikke hjemler forskelsbehandling af andre grunde end religion eller tro, er det således ikke udelukket, at krav til ansatte, der stiller LGBTI-personer ringere end andre, kan være lovlige for at værne om arbejdsgivers religiøse formål og autonomi i medfør af religionsfriheden. Dette kræver imidlertid, at proportionalitetsprincippet er iagttaget, og i den forbindelse kan det blive vanskeligt for arbejdsgiveren at godtgøre kravets nødvendighed, særligt hvor der ikke er tale om ledende eller forkyndende medarbejdere, jf. ovenfor.

6. OPSAMLLENDE SCENARIO-AFSNIT

Afslutningsvist kan spørgsmålene, der blev lagt op til i indledningen, besvares på baggrund af ovenstående resultater.

Det første spørgsmål angik, hvorvidt en religiøs organisation såsom en religiøs friskole kan kræve et bestemt religiøst tilhørsforhold af samtlige ansatte, herunder en rengøringsmedarbejder eller matematiklærer.

Som fastslået i afsnit 4.2 kan en arbejdsgiver alene stille krav til ansattes religion eller tro efter FBL § 6, stk. 1, hvor den ansattes religiøse overbevisning eller trosretning konkret må anses for at være af betydning for virksomheden. Der stilles hertil krav om sammenhæng mellem kravet og den konkrete stillings funktioner. Det er en betingelse, at stillingen indeholder funktioner, som er centrale for at fremme organisationens religiøse formål, hvilket også kan formuleres som et krav om, at arbejdsopgaverne for den konkrete stilling skal vedrøre organisationens religiøse kerneopgaver.

Henset til det i afsnit 4.2 anførte betyder dette konkret, at en jødisk, kristen eller muslimsk friskole må antages at kunne stille krav om, at en lærer, der skal undervise i religion skal være henholdsvis jøde, kristen eller muslim, ligesom et tilsvarende krav må antages at kunne stilles

²⁰² Ligestillingsudvalget 2021-22 L 18, spm. 1. Se også spm. 19, 20, 21 og 23 om problematikken mellem lovforslaget og en kristen forkyndelse med afsæt i den overbevisning, at der er to biologiske køn.

²⁰³ Ligestillingsudvalget 2021-22 L 18 – endeligt svar på spm. 19, s. 1.

til skolelederen og andre, der skal repræsentere skolen og dennes religiøse grundlag, herunder deltage i fastlæggelsen af organisationens religiøse formål. Der kan derimod ikke stilles krav om, at samtlige lærere eller øvrige ansatte, herunder rengøringspersonalet eller pedellen, skal tilhøre en bestemt trosretning, idet et sådant krav forudsætter en konkret vurdering af den enkelte stillings berøring med skolens religiøse kerneopgaver, samt iagttagelse af proportionalitetsprincippet.

Det forekommer vanskeligt at opstille en eksakt grænse for, i hvilken udstrækning den ansattes arbejdsopgaver skal vedrøre organisationens religiøse kerneområde. Det kan diskuteres, om det er tilstrækkeligt, at en stilling som matematiklærer indebærer deltagelse i fællessamlinger med et religiøst indhold, og at den ansatte skal stå for religiøse samlinger, herunder holde andagt, udtale en bøn og dele ud af egne tros- og livserfaringer. Hvor stillingen indebærer deltagelse i religiøse samlinger kan det tale for, at det er relevant at stille krav om et religiøst tilhørsforhold. LBN's afgørelse af 29. juni 2011, der er omtalt ovenfor i afsnit 4.2.2, synes netop at finde et krav om religiøst tilhørsforhold for en stilling som sekretær i en kristen organisation berettiget, hvor den pågældende skulle tage del i »andagtsliv, bøn og forbøn«. ²⁰⁴ I medfør af proportionalitetsprincippet synes det dog ikke forholdsmæssigt at kræve af samtlige ansatte, herunder samtlige lærere på en skole, at disse skal dele organisationens religiøse standpunkter. En ikke-religiøs matematiklærer vil formentlig kunne varetage stillingen som matematiklærer, uden at dette nødvendigvis vil true skolens religiøse formål.

For at organisationen kan værne om sit religiøse formål må det dog kunne kræves, at *nogle ansatte* kan varetage de religiøse kerneopgaver, og det er i den forbindelse uklart om det religiøse formål kan opretholdes, såfremt der på en religiøs friskole alene kan stilles krav om, at religionsunderviseren og den øverste ledelse deler den overbevisning, som organisationen har til formål at fremme. Det tilkommer arbejdsgiveren at godtgøre, at krav til konkrete ansattes overbevisning rent faktisk er nødvendigt for at undgå indgreb i organisationens religiøse formål og autonomi. ²⁰⁵

Andet spørgsmål i indledningen angik, hvorvidt en arbejdsgiver kan dømme ansatte ude på grund af deres livsstil, f.eks. i tilfælde af skilsmisse, abort eller sex uden for ægteskab.

Som fastslået i afsnit 4.3.3 kan livstilskrav være så tæt forbundet med en religiøs overbevisning, at sådanne krav kan rummes under kriterierne religion eller tro, hvilket hjemler en snæver adgang for, at arbejdsgivere med et religiøst formål kan opstille krav, der berører ansattes livsstil. Arbejdsgiveren skal dog godtgøre, at den ansattes forhold kan skade virksomheden, at kravet udgør en central del af den religiøse overbevisning og er nødvendigt for at virksomheden kan værne om sit religiøse formål. Der skal i forbindelse med proportionalitetsvurderingen foretages en nøje afvejning af involverede rettigheder, herunder medarbejderens ret til respekt for privatlivets fred.

Tredje spørgsmål i indledningen angik, om en arbejdsgiver i medfør af FBL § 6, stk. 1, kan fravælge transpersoner eller homoseksuelle ansøgere.

Som fastslået i afsnit 5 legitimerer FBL § 6, stk. 1 ikke forskelsbehandling af andre grunde end religion eller tro. En arbejdsgiver kan derfor ikke anvende FBL § 6, stk. 1, som hjemmel for direkte forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller

²⁰⁴ J.nr. 2500279-10. Og tilsvarende i j.nr. 20-31946 om en veteranmedarbejder, der skulle indgå i turnusordning om holde andagt ud fra Bibelen på daglige samlinger.

²⁰⁵ Egenberger pr. 67.

kønskarakteristika. Krav til ansattes religion eller tro, som medfører indirekte forskelsbehandling af homoseksuelle eller transpersoner, kan dog være lovlige, såfremt arbejdsgiveren godtgør at forskelsbehandlingen er begrundet i et sagligt formål og ikke går videre end nødvendigt. Arbejdsgiverens interesse i at værne om sin religiøse autonomi kan udgøre et sagligt formål, men arbejdsgiveren vil i forbindelse med proportionalitetsvurdering få vanskeligt ved at godtgøre forskelsbehandlingens nødvendighed, særligt hvor der ikke er tale om ledende eller forkyndende medarbejdere, hvis arbejdsopgaver vedrører virksomhedens religiøse kerneområde. Det afhænger imidlertid af en konkret vurdering, og i sidste ende er det op til LBN og domstolene at vurdere, hvorvidt forskelsbehandlingen er lovlig.

7. KONKLUSION

Det kan konkluderes, at arbejdsgivere med et religiøst formål nyder en stor grad af autonomi i medfør af religionsfriheden, herunder i relation til deres ansatte. Autonomien begrænses dog af forbuddet mod forskelsbehandling efter FBL, hvorefter hovedreglen er ligebehandling, hvilket indskrænker arbejdsgiverens selvbestemmelsesret i relation til at vægte bestemte kriterier i forbindelse med ansættelse, afskedigelse og under det løbende ansættelsesforhold. Der er dog med undtagelsen i FBL § 6, stk. 1, taget højde for religionsfriheden for arbejdsgivere med et religiøst formål, således at disse i et vist omfang er undtaget forbuddet mod forskelsbehandling i relation til kriterierne religion eller tro. Der er fortsat uklarheder forbundet med undtagelsens rækkevidde og indhold, men det er fastslået, at der gælder *tre* overordnede betingelser for anvendelsen af FBL § 6, stk. 1.

For det første er det en betingelse, at arbejdsgiveren er omfattet af det personelle anvendelsesområde. Det er fastslået, at undtagelsen alene finder anvendelse for en snæver kreds af arbejdsgivere, idet det er en betingelse, at arbejdsgiveren har som sit *udtrykte formål at fremme et bestemt religiøst standpunkt eller en bestemt trosretning*. Det er uafklaret hvor den eksakte grænse går, men anvendelsen synes at forudsætte dels, at et religiøst standpunkt *tilkendegives* overfor omverdenen i virksomhedens vedtægter, idegrundlag eller formålsbestemmelse, og dels at det religiøse formål *kommer til udtryk* ved udførelsen af virksomhedens aktiviteter.

For det andet er det en betingelse, at den ansattes religiøse overbevisning eller trosretning konkret må anses for at være *af betydning for virksomheden*. Dette forudsætter, at der er en tæt sammenhæng mellem kravet og funktionen, således at kravet er relevant for bestridelsen af den konkrete stilling og nødvendigt for hævdelsen af arbejdsgiverens religiøse formål. Det er herefter en betingelse, at undtagelsen påberåbes i relation til stillinger, hvis funktioner er centrale for at fremme organisationens religiøse formål, hvilket også kan formuleres som en betingelse om, at den konkrete stilling skal indebære arbejdsopgaver, der vedrører organisationens *religiøse kerneopgaver* eller *kerneområde*. Sammenholdt med EUD's praksis synes LBN at fortolke betingelsen forholdsvist løst, hvilket medfører uklarheder for den danske retstilstand, hvor der endnu ikke er afsagt domme på området.

For det tredje er det en betingelse, at kravet der stilles har en *klar sammenhæng* med organisationens religiøse formål. I relation til *hvilke krav*, der kan stilles, er det fastslået, at der kan stilles krav om tilhørsforhold til en bestemt religion eller tro, f.eks. i form af krav om medlemskab af en kirke eller menighed. Det er desuden fastslået, at livsstilskrav kan være så tæt knyttet til en religiøs overbevisning, at livsstilskrav kan rummes under kriterierne religion eller tro. Arbejdsgiveren skal dog godtgøre, at kravet udgør en central del af den religiøse overbevisning, at kravet er relevant i forhold til den konkrete stilling samt nødvendigt for at værne om det

religiøse formål. I forbindelse med proportionalitetsvurderingen skal der tages hensyn til involverede modstridende rettigheder, herunder ansattes ret til respekt for privatlivets fred, hvilket alene efterlader en snæver mulighed for at opstille krav til ansattes livsstil.

Det er afslutningsvist fastslået, at FBL § 6, stk. 1, ikke kan berettige direkte forskelsbehandling af andre grunde end religion eller tro. Bestemmelsen kan således ikke legitimere direkte forskelsbehandling på grund af seksuel orientering eller de nye LGBTI-kriterier. Det kan dog være berettiget at opstille krav til ansattes religion eller tro, som samtidig stiller visse personer, herunder homoseksuelle og transpersoner, ringere end andre, såfremt det er objektivt begrundet i et sagligt formål, og at midlerne er hensigtsmæssige og nødvendige. Arbejdsgiverens ønske om at værne om sin autonomi i medfør af religionsfriheden kan udgøre et sagligt formål. Det kan dog blive vanskeligt at godtgøre, at en indirekte forskelsbehandling er nødvendig – særligt hvor der er tale om en stilling, som ikke er tæt knyttet til organisationens religiøse kerneområde.

FBL § 6, stk. 1 giver således ikke carte blanche men hjemler alene en begrænset adgang for arbejdsgivere med et religiøst formål til at forskelsbehandle ansatte på grund af religion eller tro under iagttagelse af en række snævre betingelser. Arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at kravet er nødvendigt og konkret ligger indenfor undtagelsen i FBL § 6, stk. 1. Det tilkommer LBN og domstolene at vurdere, hvorvidt der er tale om en lovlig eller ulovlig forskelsbehandling i lyset af de konkrete omstændigheder.

8. LITTERATURLISTE

8.1 Bøger

Andersen, Agnete L., Ruth Nielsen, Kirsten Precht, og Christina D. Tvarnø: *Ligestillingslovene med kommentarer Bind 1*, 8. udg., Djøf Forlag, København 2020.

Carlsen, H. G., Danielle Buhl, og Jeppe Jørgensen: *Dansk Funktionær Ret*, 9. udgave, Karnov Group, København, 2019.

Christensen, Jens Peter, Jørgen A. Jensen, og Michael H. Jensen: *Dansk Statsret*, 3. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København 2020.

Christensen, Jens Peter, Jørgen A. Jensen, og Michael H. Jensen: *Grundloven med kommentarer*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København 2015.

Dollerschell, Kia: *Sociale medier i ansættelsesretten*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København 2012.

Evald, Jens: *Juridisk teori, metode og videnskab*, 2. udgave, København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København 2020.

Frederiksen, Yvonne, og Mads Krarup: *Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet med kommentarer*, 1. udgave, Forlaget Thomsen, København 2008.

Hamer, Carina R., og Sten Schaumburg-Müller: *Juraens verden – Metoder, retskilder og discipliner*, Djøf Forlag, København 2020.

- Hasselbalch, Ole, og Natalie V. Munkholm: *Ansættelsesret og personalejura*, 6. udgave, Djøf Forlag, København, 2019.
- Jørgensen, Anders: *Decorumkravet for præster*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København, 2011.
- Kristiansen, Jens: *Ansættelsesret*, Djøf Forlag, København, 2020.
- Kristiansen, Jens: *Grundlæggende arbejdsret*, 5. udgave, Djøf Forlag, København, 2020.
- Lorenzen, Peter, Jonas Christoffersen, Nina Holst-Christensen, Peter V. Kessing, Steen Schaumburg-Müller, og Jens Vedsted-Hansen: *Den Europæiske Menneskerettighedskonvention med kommentarer (art. 1-9)*, 3. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København, 2011.
- Marstal, Mikael, og Ulrik Mogensen: *Lønmodtageres opsigelsesbeskyttelse*, Karnov Group, København, 2015.
- Nielsen, Henrik Karl, Lars A. Rehof, og Christian Harlang: *Anti-diskrimination Lovgivningen med kommentarer*, GadJura, København 1997.
- Nielsen, Ruth: *EU-arbejdsret*, 5. udgave, København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København, 2019.
- Nielsen, Ruth: *EU Labour Law*, 2. Edition, DJØF Publishing, Copenhagen 2013.
- Nielsen, Ruth: *Lov om forbud mod forskelsbehandling med kommentarer*, 2. udgave, Karnov Group København, 2017.
- Rytter, Elo Jens: *Individets grundlæggende rettigheder*, 4. udgave, Karnov Group, København 2021.
- Schwarz, Finn, og Jens Hjorth-Hartmann: *Forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet – forskelsbehandlingsloven*, 2. udgave, Karnov Group, København 2019.
- Storgaard, Louise Halleskov, Ole Terkelsen, og Jens Vedsted-Hansen: *Folkeret og menneskerettigheder*, Karnov Group, København 2019.
- Sørensen, Karsten Engsig, og Jens Hartig Danielsen: *EU-Retten*, 8. udgave, Djøf Forlag, København 2022.
- Terkelsen, Ole: *Folkeret og dansk ret*, Karnov Group, København, 2017.
- Tvarnø, Christina D, og Ruth Nielsen: *Retskilder og retsteorier*, 6. udgave, Djøf Forlag, København, 2021.
- Vickers, Lucy: *Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace*, Second Edition, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2016.

8.2 Artikler, rapporter, vejledninger m.v.

2006-Vejledningen, Beskæftigelsesministeriet, Vejledning nr. 9237 af 6. januar 2006, Vejledning om forskelsbehandlingsloven (historisk) ([link](#)).

2019-Vejledningen, Beskæftigelsesministeriet, Vejledning nr. 9118 af 1. februar 2019, Vejledning om forskelsbehandlingsloven ([link](#)).

Christoffersen, Lisbet: *Juraprofessor: Undtagelsen i ligebehandlingsloven er en ladeport for chikane*, Kirke.dk Debat, 08.09.2022 ([link](#)).

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities: *Tackling Multiple Discrimination – Practices, policies and laws*, OOPC, Luxembourg, September 2007 ([link](#)).

European Court of Human Rights: *Guide on Article 9 of the European Convention on Human Rights: Freedom of thought, conscience and religion*, Updated on 31 August 2022 ([link](#)).

Hansen, Niels-Erik: *Denmark Country Report on measures to combat discrimination*, 2006-07, European Network of Legal Experts in the non-discrimination field, the Migration Policy Group ([link](#)).

Håndbog om europæisk lovgivning om ikke-forskelsbehandling, 2018-udgave, Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder og Europarådet, Luxembourg, Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2022 ([link](#)).

Justesen, Pia: *Denmark Country Report on measures to combat discrimination*, 2011-12, European Network of Legal Experts in the non-discrimination field, the Migration Policy Group ([link](#)).

Nielsen, Henrik Karl: *Outlawing Discrimination in the Labour Market: ILO Convention no. 111*, Justitia, 4/1994 s. 21-29.

Pedersen, Marianne: *Sådan ser religionerne på homoseksualitet*, Kristeligt Dagblad, 19. august 2008, senest opdateret 21. juli 2021 ([link](#)).

Snedker, Veronika S., og Nadia Kronborg: *Biskopper gentager bøn efter et halvt år uden handling: Præster skal ikke kunne fravælges, fordi de er kvinder*, DR.dk Kultur, 10.03.2023 ([link](#)).

Stormhøj, Christel: *Køn, (u)ligebehandling og den danske folkekirke*, tidsskriftet politik, Årg 13, nr. 1 (2010). ([link](#))

Søes, Peter., Johan S. Larsen, Jens O. Christensen, og Karsten Amby: *Kirken og homoseksualitet*, Dansk Bibel-Institut, Evangelisk Luthersk Missionsforening, Fællesskabet for Kirkelig Fornylse, Kirkelig Forening for den Indre Missions i Danmark, Kirkelig Samling om Bibel og Bekendelse, Kristeligt Forbund for Studerende, Luthersk Mission, Menighedsfakultetet 2010 ([link](#)).

Vickers, Lucy: *Religion and Belief Discrimination in Employment – the EU law*, European Network of Legal Experts in the non-discrimination field, managed by Human European Consultancy & The Migration Policy Group, European Communities, 2007 ([link](#)).

8.3 Lovgivning, forarbejder, m.v.

Grundloven, lov 1953-06-05 nr. 169, Danmarks Riges Grundlov.

FBL af 1996, lov nr. 459 af 12. juni 1996 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (Historisk).

Forskelsbehandlingsloven (FBL), LBK nr. 1001 af 24. august 2017 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. som ændret ved lov nr. 2591 af 28. december 2021.

Ligebehandlingsloven (LBL), lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.) LBK nr. 645 af 8. juni 2011 som ændret ved lov nr. 553 af 18. juni, lov nr. 217 af 5. marts 2013 og lov nr. 1709 27. december 2018.

Lov nr. 285 af 29. april 1992 om inkorporering af Den Europæiske Menneskerettighedskonvention.

Lov nr. 2591 af 28. december 2021 om ændring af ligestilling af kvinder og mænd, lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., straffeloven og forskellige andre love.

Lov nr. 1533 af 19. december 2017 om trossamfund uden for folkekirken.

LBK nr. 864 af 25. juni 2013 om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v. som ændret ved lov nr. 2067 af 21. december 2020.

LFF 181/1996, lovforslag nr. 181 af 17. januar 1996 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., FT 1995-1996, Tillæg A, s. 3539-3558.

LFF 40/2003, lovforslag nr. 40 af 22. oktober 2003 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., FT 2003-2004, Tillæg A, s. 1211-1242.

LFF 18/2021, lovforslag nr. 18 af 6. oktober 2021 om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd, lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., straffeloven og forskellige andre love, FT 2021-22, Tillæg A, samt spørgsmål 1, 19, 20, 21 og 23.

Bkg. nr. 8 af 3. februar 1961, bekendtgørelse af konvention om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

Bkg. nr. 350 af 10. juli 1978, bekendtgørelse om fravigelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. for så vidt angår præstestillinger.

Bet. 1546/2014, betænkning nr. 1546 af 2014 om inkorporering mv. inden for menneskeretsområdet, afgivet af Menneskeretsudvalget, København 2014.

Bet. 1422/2002, betænkning nr. 1422 af 2002 om gennemførelsen i dansk ret af direktivet om etnisk ligebehandling, afgivet af Ligebehandlingsudvalget, København 2002.

EU-retlige retsakter, generaladvokatudtalelser mv.

A5-264/2000, Europa Parlamentets rapport om Kommissionens forslag af 21. september 2000.

Direktiv 2000/78 (*Beskæftigelsesdirektivet*), Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, EFT 2000, L 303, s. 16-22.

Direktiv 2000/43, Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race og etnisk oprindelse, EFT 2000, L 180, s. 22-26.

EUC, Den Europæiske Unions Charter om Grundlæggende Rettigheder, EUT 2016, C 202/02, s. 389-405.

GA-Tanchev, Forslag til afgørelse fra generaladvokat E. Tanchev fremsat den 9. november 2017 i sag C-414/16 (Egenberger), ECLI:EU:C:2017:851.

GA-Wathelet, Forslag til afgørelse fra generaladvokat M. Wathelet fremsat den 31. maj 2018 i sag C-68/17 (IR mod JQ), ECLI:EU:C:2018:363.

KOM (1999) 565, Kommissionens Forslag til Rådets direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, af 27. juni 2000, – CNS 99/0225 – EFT C 177E, s. 42-46 ([link](#)).

TEU, Konsolideret udgave af Traktaten om Den Europæiske Union, EUT C 202 af 7. juni 2016, s. 13-45.

TEUF, Konsolideret udgave af Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde, EUT C 202 af 7. juni 2016, s. 47-199.

Folkeretlige retsakter

EMRK, European Convention on Human Rights, Council of Europe, Rome, 4 November 1950.

ILO 111, konvention nr. 111 om forbud mod forskelsbehandling i beskæftigelse og erhverv, 4 June 1958.

ICCPR, FN's konvention om borgerlige og politiske rettigheder, International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR), 16 December 1966.

8.4 Rets- og nævnspraksis

Danske domme:

U 2001.207 V (Jehovas Vidner)

Utrykt dom af 1. september 2005, Københavns byret (mod Kirkens Korshær)

U 2017.824 H (Ajos)

Ligebehandlingsnævnet:

Afgørelse af 1. december 2010, j.nr. 2500124-10
Afgørelse af 18. maj 2011, j.nr. 2500250-10
Afgørelse af 29. juni 2011, j.nr. 2500279-10
Afgørelse af 8. februar 2012, j.nr. 7100132-12
Afgørelse af 27. juni 2018, j.nr. 18-1734
Afgørelse af 24. juni 2020, j.nr. 19-54232
Afgørelse af 2. december 2020, j.nr. 20-6503
Afgørelse af 12. august 2021, j.nr. 20-31946

EU-Domstolen:

Dom af 15. februar 2016, *PPU* (C-601/15)
Dom af 17. april 2018, *Egenberger* (C-414/16)
Dom af 11. september 2018, *IR mod JQ* (C-68/17)

Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol:

Rommelfanger mod Tyskland, sag nr. 12242/86 af 6. september 1989 (EMK)
Van Schijndel m.fl. mod Holland, Sag 30936/96 af 10. september 1997 (EMK)
Hasan og Chaush mod Bulgarien, sag nr. 30985/96 af 28. oktober 2000
Sørensen og Rasmussen mod Danmark, sag nr. 52562/99 og 52620/99 af 11. januar 2006
Obst mod Tyskland, sag nr. 425/03 af 23. december 2010
Schüth mod Tyskland, sag nr. 1620/03 af 23. december 2010
Siebenhaar mod Tyskland, sag nr. 18136/02 af 3. februar 2011
Eweida m.fl. mod Storbritannien, sagerne nr. 51671/10 (Ladele) og 36516/10 (McFarlane), af 27. maj 2013
Fernandez mod Spanien, sag nr. 56030/07 af 12. juni 2014
De Wilde mod Holland, sag nr. 9476/19 af 9. november 2021

BILAG 1: FORKORTELSESLISTE

Art. = Artikel
Bet. = Betænkning
EMD = Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol
EMK = Den tidligere Europæiske Menneskerettighedskommission
EMRK = Den Europæiske Menneskerettighedskonvention
EU = Den Europæiske Union
EUC = EU-Charteret
EUD = EU-Domstolen
GA = Generaladvokat
ILO = International Labour Organization
J.nr. = Journalnummer
LBN = Ligebehandlingsnævnet
Pr. = Præmis