

Ledelsesret og religionsfrihed på det private arbejdsmarked – set fra et arbejdsgiverperspektiv

Managerial right and freedom of religion at the private sector labour market – seen from the employer's point of view

af MIE SOFIE FUNDER

Specialet behandler spørgsmålet om, hvilke grænser forskelsbehandlingslovens forbud mod religionsdiskrimination sætter for den private arbejdsgivers adgang til i medfør af ledelsesretten at fastsætte regler, der begrænser arbejdstagernes religionsudøvelse (forum externum). Specialet indeholder først en analyse af de folke- og EU-retlige kilder om religionsfrihed- og diskrimination. Herefter analyseres det, hvordan forbuddet mod religionsdiskrimination udspiller sig på det danske arbejdsmarked. Der er i specialet valgt et fokus på arbejdsgiverens adgang til at fastsætte regler om henholdsvis beklædning, mad- og spisepræferencer og interaktion mellem mennesker.

EU-Domstolen afsagde i marts 2017 to principielle domme om religionsdiskrimination. Desuden afsagde Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol i år 2013 en central dom om religionsfrihed på det private arbejdsmarked. Selvom dommene har bidraget til en vis afklaring af retstilstanden, har de dog også efterladt en række uafklarede spørgsmål. Desuden har den europæiske retsudvikling øget retsområdets kompleksitet, og arbejdsgiveren kan i dag ikke blot forholde sig til danske forarbejder, praksis og litteratur, når der fastsættes regler, som begrænser de ansattes religionsudøvelse. Specialet indeholder afslutningsvist en vurdering af baggrunden for og konsekvenserne af EU-Domstolens dom i Achbita sagen (C-157/15).

Det konkluderes i specialet, at det er af afgørende betydning for et reglements lovlighed, om det medfører direkte eller indirekte ulige behandling pga. religion. Begrundelsen er, at det kun er indirekte ulige behandling, der kan legitimeres. Desuden konkluderes det, at arbejdsgiveren med fordel kan formulere et præcist og skriftligt reglement, der iagttager de kendte kriterier. Der argumenteres endvidere for, at det er ønskeligt, at de danske domstole for fremtiden præciserer baggrunden for deres afgørelser.

Indholdsfortegnelse

Abstract	3
1. Introduktion	4
1.1. Indledning	4
1.2. Problemformulering.....	4
1.3. Metode, kilder og begreber	5
1.4. Afgrænsninger.....	6

2. Ansættelseskontrakten og ledelsesretten	7
3. Religionsfrihed og forbuddet mod diskrimination.....	8
3.1. National regulering.....	8
3.2. Overstatslig regulering	9
3.2.1. FN-konventioner	9
3.2.2. ILO-konventioner.....	10
3.2.3. Den Europæiske Menneskerettighedskonvention	10
3.2.3.1. Religionsfrihed	11
3.2.3.2. Særligt om religionsfrihed på arbejdsmarkedet	12
3.2.3.3. Analyse af Eweida m.fl.	13
3.2.3.4. Forbuddet mod diskrimination	14
3.2.4. EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder.....	14
3.3. Delkonklusion	15
4. EU-retlig regulering og praksis vedrørende religionsdiskrimination	16
4.1. Beskæftigelsesdirektivet	16
4.2. Ulige behandling på grund af religion.....	17
4.2.1. Religionsbegrebet.....	17
4.2.2. Direkte eller indirekte ulige behandling	18
4.2.3. Særligt om indirekte ulige behandling	19
4.3. Regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav	20
4.4. Delkonklusion	21
5. Den nationale retstilstand vedrørende religionsdiskrimination	21
5.1. Forskelsbehandlingsloven.....	21
5.2. Generelt om analysen af retstilstanden på det private arbejdsmarked	22
5.3. Beklædningsreglementer	23
5.3.1. U 2000.2350 Ø (Magasin).....	23
5.3.2. Østre Landsrets dom af 5. april 2001 (Toms).....	23
5.3.3. U 2005.1265 H (Føtex)	25
5.3.4. Analyse af ledelsesretten i relation til beklædningsreglementer	25
5.3.4.1. Ulige behandling efter forskelsbehandlingsloven.....	26
5.3.4.2. Sagligt formål og proportionalitet	27
5.3.5. Delkonklusion	30
5.4. Mad- og spisepræferencer	30
5.4.1. U 2008.1028 Ø (behandlingshjemmet)	31
5.4.2. U 2015.2984 V (ernæringsassistenten).....	31
5.4.3. Analyse af ledelsesretten i relation til mad- og spisepræferencer	31
5.4.3.1. Ulige behandling efter forskelsbehandlingsloven.....	31
5.4.3.2. Sagligt formål og proportionalitet	32
5.4.4. Delkonklusion	33
5.5. Interaktion mellem mennesker	33
5.5.1. Retten på Frederiksbergs dom af 14. december 2017 (taxachaufføren)	33
5.5.2. Analyse af ledelsesretten i relation til interaktion mellem mennesker	34
5.5.2.1. Ulige behandling efter forskelsbehandlingsloven.....	34
5.5.2.2. Sagligt formål og proportionalitet	34
5.5.3. Delkonklusion	36
5.6. Perspektivering til dokumentationskrav for reglementer.....	36
5.7. Delkonklusion	37

6. Vurdering af <i>Achbita</i> -dommen	37
7. Konklusion	39
8. Litteraturliste	40
8.1. Juridisk litteratur, artikler, rapporter m.v.	40
8.2. Lovgivning, forarbejder m.v.	45
8.3. Doms- og praksisregister	48
8.4. Links	52
Bilag 1: Forkortelser.....	53

Abstract

A private Danish employer has a managerial right to adopt internal rules at the workplace. However, the right hereto is limited by mandatory rules establishing a prohibition of discrimination based on religion. This thesis examines to what extent a private employer lawfully may adopt internal rules which limit the employees' freedom to manifest their religion (*forum externum*).

The national and international protection of freedom of religion and non-discrimination is analysed in order to determine the legal position in Denmark. Freedom of religion is *inter alia* protected in art. 9 of the European Convention on Human Rights. This provision and the European Court of Human Rights judgment from 2013 in *Eweida and Others* is analysed. Directive 2000/78 lays down a general framework for combating discrimination on the grounds of religion and belief. This directive was transposed into Danish law in 2004 by adopting an amendment to the law relating to prohibition of discrimination on the employment market. In March 2017 the Court of Justice of the European Union delivered its first cases dealing with religious discrimination in *Achbita* and *Bougnaoui*. These judgments have contributed to a certain clarification on the topic. However, they also left several unanswered questions. It is concluded that the European legal position on the topic is still under development.

Finally, this thesis contains an analysis of the current Danish legal position. The analysis focuses on three different areas; clothing, food- and eating preferences and human interactions. It is concluded that the distinction between direct and indirect unequal treatment is of significant importance since only indirect unequal treatment may be justified. The distinction is not yet completely clarified but an apparently neutral rule constitutes indirect unequal treatment if it puts persons with a particular religion at a particular disadvantage compared with other persons. The objective justification test for indirect unequal treatment requires *firstly* that the internal rule must have a legitimate aim. It is argued that *inter alia* hygiene-, safety- and neutrality aims can be legitimate. However, it is not yet clarified what the legitimacy of a neutrality aim requires. *Secondly*, the means of achieving the aim must be appropriate and necessary. In addition, the national court must make an assessment of proportionality in the narrower sense. European practice leaves a margin of appreciation/discretion to the national courts. Consequently, it is up to the Danish courts to make the final assessment of the lawfulness of an internal rule which limits the employees' freedom to manifest their religion (*forum externum*).

1. Introduktion

1.1. Indledning

Religionsfrihed er i den vestlige verden en grundlæggende positiv frihedsrettighed, der retter sig mod staten som pligtsubjekt, herunder staten som arbejdsgiver. I praksis opstår der også på det private arbejdsmarked problemstillinger, som knytter sig til de ansattes religionsfrihed. For at arbejdstagerne kan sikres en reel beskyttelse, er det derfor nødvendigt, at der etableres en negativ beskyttelse mod religionsdiskrimination på det private arbejdsmarked.¹ Beskyttelsen på arbejdsmarkedet er vigtig, da adgangen til arbejde er af fundamental betydning for det enkelte individ på både økonomisk og personligt plan.²

Der har i dansk ret været en beskyttelse mod religionsdiskrimination på arbejdsmarkedet siden år 1996, og retsområdet har fået øget aktualitet over de senere år. Det skyldes, at der sket en tilstrømning af migranter fra tredjelande, at der rekrutteres arbejdstagere fra udlandet, og at nogle danske virksomheder indgår i internationale koncerner.³ Den religiøse diversitet på arbejdsmarkedet udfordres af, at der er en dominerende ikke-multireligiøs forståelse af dansk identitet.⁴ Desuden står nogle religiøse arbejdstageres eksplicite religionsudøvelse (*forum externum*) i modsætning til den reformerede protestantiske model, hvor religion primært har været dyrket som et privat anliggende (*forum internum*).⁵ Den eksplicite religionsudøvelse kan endvidere komme i konflikt med arbejdsgiverens ret til at fastsætte reglementer om bl.a. beklædning, mad- og spisepræferencer og interaktion mellem mennesker.

Der har siden år 2000 været behandlet en række sager om religionsdiskrimination i dansk praksis, og den religiøse diversitet medfører, at der også fremover vil opstå sager herom. Sagerne skal afgøres ud fra det aktuelle retlige grundlag, og EU-Domstolen afsagde i marts 2017 to meget ventede og principielle domme om beklædningsreglementer.⁶ Selvom dommene har bidraget til en vis afklaring af retstilstanden på området, har de dog også efterladt en række ubesvarede spørgsmål.⁷

1.2. Problemformulering

Hvilke grænser sætter forskelsbehandlingslovens forbud mod religionsdiskrimination for den private arbejdsgivers adgang til i medfør af ledelsesretten at fastsætte reglementer, der begrænser arbejdstagerens religionsudøvelse (*forum externum*)?

For at besvare dette spørgsmål har specialet for det første som delformål at analysere indholdet af de folke- og EU-retlige kilder om religionsfrihed- og diskrimination. For det andet har specialet som delformål at analysere, hvordan forbuddet mod religionsdiskrimination udspiller sig på det danske arbejdsmarked.

¹ Vickers, s. 52.

² Se f.eks. niende betragtning til direktiv 2000/78, og Bougnaoui (GA), pr. 71f.

³ Ifølge LG Rapport, s. 11, steg antallet af beskæftigede med ikke-dansk baggrund med ca. 30.000 fra 2000-2007.

⁴ FN Report (DK), pr. 71.

⁵ Ketscher, pkt. 5.

⁶ Achbita og Bougnaoui.

⁷ Se f.eks. Busschaert & De Somer, s. 566, og Howard, s. 364.

1.3. Metode, kilder og begreber

Specialets formål er at besvare problemformuleringens spørgsmål ved at fastslå gældende ret. Der anvendes derfor retsdogmatisk metode, hvor gældende ret konstateres ud fra en beskrivelse, fortolkning og systematisering af anerkendte retskilder.⁸

Specialets afsnit 5 udgør analysen af den nationale retstilstand. Der inddrages her anerkendte danske retskilder i form af love og retspraksis.⁹ Der inddrages også lovforarbejder, som kan have betydning for fastlæggelsen af gældende ret.¹⁰ Desuden inddrages der afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet (LBN), som er et samlet administrativt klagenævn for ligebehandling. Nævnets afgørelser er ikke eksigible, og kan underkendes ved domstolene.¹¹ De fleste afgørelser fra LBN indbringes dog ikke for domstolene, og afgørelserne er derfor med til at fastlægge, hvordan forskelsbehandlingsloven (FBL) fortolkes.¹² Der inddrages desuden en voldgiftskendelse fra det arbejdsretlige system.

Specialets afsnit 3, 4 og 6 indeholder en beskrivelse, fortolkning og systematisering af de folke- og EU-retlige kilder. Der sondres traditionelt mellem monisme og dualisme ved beskrivelsen af forholdet mellem folkeret og national ret. Danmark har traditionelt fulgt den dualistiske teori, hvor folkeret og dansk ret udgør to adskilte retssystemer.¹³ Dette udgangspunkt modificeres af fortolknings- og formodningsreglen. Fortolkningsreglen betyder, at dansk ret ved fortolkningstvivel skal fortolkes i overensstemmelse med landets internationale forpligtelser, og formodningsreglen betyder, at Folketinget må formodes ikke at ville handle i strid med disse forpligtelser.¹⁴

Det gælder særligt for Den Europæiske Menneskerettighedskonvention (EMRK), at konventionen er inkorporeret i dansk ret på lovsniveau i år 1992.¹⁵ Det er kun staten, der er pligtsubjekt efter konventionen, jf. EMRK art. 1. Konventionen får dog betydning på det private arbejdsmarked, da staten har en positiv pligt til at beskytte private arbejdstagere.¹⁶ Der inddrages domme fra Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol (EMD), som foretager en dynamisk fortolkning af EMRK ("*present day conditions*").¹⁷ Dommene udgør derved retskildemateriale i dansk ret.¹⁸

EU-retten har en særlig supranational karakter ift. andre folkeretlige kilder.¹⁹ Der er forskel på de forskellige EU-retsakters virkning i national ret,²⁰ og der redegøres i specialet for virkningen af EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder (EUC) og direktiv 2000/78. Retspraksis er en central retskilde ved fastlæggelsen af indholdet af EU-retten.²¹ Specialet inddrager derfor praksis fra EU-Domstolen (EUD). Der foreligger kun en sparsom EU-praksis på området for religionsdiskrimination, og

⁸ Blume, s. 40f, og Evald & Schaumburg-Müller, s. 212ff.

⁹ Evald & Schaumburg-Müller, s. 277ff.

¹⁰ Blume, s. 208ff.

¹¹ LFF 41/2007, § 12.

¹² Blume, s. 248ff.

¹³ Bet. 1407/2001, kap. 2, pkt. 2, og U 2006.770 H. Se også f.eks. Rytter, s. 59. Se heroverfor f.eks. Blume, s. 272.

¹⁴ Bet. 1407/2001, kap. 2, pkt. 4, og bet. 1546/2014, kap. 3, pkt. 3.

¹⁵ Lov nr. 285 af 29. april 1992. Se bet. 1546/2014, kap. 3, pkt. 5.

¹⁶ Schwarz & Hartmann, s. 20.

¹⁷ Lorenzen m.fl., s. 22f.

¹⁸ Der er uenighed i teorien om dommenes retskildemæssige status. Se Evald & Schaumburg-Müller, s. 351ff. Desuden er der en diskussion af, hvilken rolle EMD skal påtage sig. Se f.eks. Bryde Andersen, Dahl og Vedsted-Hansen.

¹⁹ Evald & Schaumburg-Müller, s. 335.

²⁰ Se f.eks. Sørensen m.fl., s. 151ff.

²¹ Blume, s. 280, og Evald & Schaumburg-Müller, s. 337.

derfor inddrages generaladvokaternes (GA) forslag til afgørelse i *Achbita* og *Bouagnaoui*. Disse udtalelser har ikke bindende virkning, men de kan anvendes på samme måde som juridisk litteratur.²² Præamblerne til direktiv 2000/78 og EUC inddrages, da de er en del af retsakterne.²³ Desuden inddrages den forklarende rapport til EUC, da det følger af EUC art. 52, stk. 7, at EU og medlemsstaterne skal tage behørigt hensyn til forklaringerne.²⁴

Der vil i alle dele af specialet blive anvendt dansk og international juridisk litteratur. Litteraturen udgør ikke en autoritativ retskilde, men kan indgå i den juridiske argumentation, da den er baseret på anerkendte retskilder.²⁵ Desuden inddrages der rapporter fra bl.a. Norrbom Vinding og Europa-Kommissionen samt vejledninger fra Beskæftigelsesministeriet. Rapporterne og vejledningerne er udtryk for udstederens opfattelse af retstilstanden.

Det kan diskuteres, om terminologien *forskelsbehandling* eller *diskrimination* skal anvendes. Det ses, at de store EU-sprog anvender begrebet diskrimination, hvorimod den danske implementering anvender forskelsbehandling. I overensstemmelse med de centrale juridiske fremstillinger på området anvendes terminologien diskrimination i nærværende speciale.²⁶ Desuden kan begrebet forskelsbehandling give anledning til misforståelser, da der kan foreligge forskellig (ulige) behandling, som ikke er diskrimination.

I specialet benyttes der korthenvisninger til juridisk litteratur, retsakter og praksis. Der henvises derfor til litteraturlisten for en fyldestgørende reference til kilderne. Specialets bilag 1 indeholder en liste over de anvendte forkortelser.

1.4. Afgrænsninger

Der er i specialet valgt et fokus på religionsdiskrimination. Specialet vil derfor ikke indeholde en analyse af de andre kriterier, der er beskyttet mod diskrimination. Diskrimination pga. race, etnisk oprindelse og/eller køn kan foreligge samtidig med religionsdiskrimination.²⁷ I litteraturen beskrives dette fænomen som multipel diskrimination.²⁸

Det er valgt, at specialet ikke indeholder en analyse af bestemmelsen om religiøse virksomheder i FBL § 6, stk. 1, og forholdene vedr. staten som arbejdsgiver. Desuden vil specialet ikke indeholde en nærmere analyse af de grundlæggende begreber, f.eks. ”religion”²⁹ og direkte samt indirekte diskrimination.³⁰ Disse valg er foretaget ud fra ønsket om en mere tilbunds gående analyse af, hvordan de retlige begreber udspiller sig på arbejdsmarkedet. Specialet er tidsmæssigt afgrænset til det løbende ansættelsesforhold, og der foretages derfor ikke en analyse af reglerne om ansættelse og afskedigelse.

I specialets afsnit 5 er der udvalgt tre fokusområder, hhv. beklædning, mad- og spisepræferencer og interaktion mellem mennesker. Alle tre områder vedrører forholdet mellem arbejdsgiverens ledelsesret og de ansattes religionsudøvelse (*forum externum*). Desuden har områderne været behandlet i

²² Blume, s. 280f.

²³ Blume, s. 279.

²⁴ Se Christoffersen 2014, s. 475.

²⁵ Blume, s. 188f og 266ff.

²⁶ Andersen m.fl., s. 77ff, og Nielsen 2017, s. 19ff.

²⁷ Vedr. race/etnisk oprindelse se f.eks. Christoffersen 2008, ENL Report, s. 33ff, og LFF 2003/40, § 1, stk. 3. Vedr. køn se f.eks. Ketscher og Roseberry.

²⁸ Haverkort-Speekenbrink, s. 92.

²⁹ Se f.eks. Vickers, s. 12ff.

³⁰ Se f.eks. Barnard, s. 277ff.

dansk retspraksis. Specialet indeholder derimod ikke en analyse af retstilstanden vedr. bøn og religiøse helligdage. Begrundelsen er, *at* disse områder knytter sig til den retlige regulering af arbejdstid og ferieforhold, *og at* det været nødvendigt at begrænse opgavens omfang.

Der er i specialet valgt et fokus på de tre domme fra EMD og EUD, som aktuelt er mest centrale for besvarelsen af problemformuleringen.³¹ I afsnittet om EMRK art. 9, er der derfor fravalgt en række domme om statens regulering af religiøs beklædning og symboler, f.eks. *Sahin, Dahlab, og Lautsi*. Desuden indeholder specialet ikke en nærmere analyse af den stats- og folkeretlige teori om forholdet mellem national og international ret.

Det er valgt, at specialet ikke indeholder en analyse af EU's Sociale Charter fra 1989 eller Europarådets Socialpagt fra 1961, der blev revideret i 1996. Begrundelsen er, *at* EU's Sociale Charter er en ikke bindende erklæring (*soft law*),³² *og at* den reviderede Socialpagt ikke er ratificeret af Danmark.³³

Specialet inddrager kun et arbejdsretligt perspektiv i relation til ledelsesretten. Der foretages ikke en redegørelse for overenskomssystemet, og DA/LO-samarbejdsaftalen behandles ikke.

2. Ansættelseskontrakten og ledelsesretten

Forskelsbehandlingsloven er en del af den almindelige ansættelsesretlige regulering, og det er i medfør af ledelsesretten, at arbejdsgiveren kan fastsætte reglementer på arbejdspladsen. Nærværende afsnit indeholder derfor en kort redegørelse herfor.

Ansættelsesretten er forankret i aftaleretten, og der gælder en grundsætning om aftalefrihed mellem arbejdsgiver og arbejdstager.³⁴ Det er derfor som udgangspunkt op til parterne selv, om de vil indgå en ansættelseskontakt og indholdet heraf. Aftalefriheden begrænses dog af beskyttelsespræceptiv lovgivning og kollektive overenskomster.

Den indgåede tjenestekontrakt baserer sig på et overunderordningsforhold, som principielt giver arbejdsgiveren en løbende rådighedsret over arbejdstagerens ydelse.³⁵ Det er denne rådighedsret, der betegnes som arbejdsgiverens ledelsesret.^{36, 37} I medfør af ledelsesretten kan arbejdsgiveren bl.a. fastsætte reglementariske bestemmelser og give direktiver for arbejdsudførelse.³⁸ Ledelsesretten skal udøves inden for de grænser som ansættelseskontrakten, lovgivningen og kollektive overenskomster fastsætter. Desuden begrænses ledelsesretten af et saglighedskrav. Saglighedskravet gælder på de overenskomstdækkede områder, og en tilsvarende forudsætning må fortolkes ind i den individuelle kontrakt i konsekvens af almindelige regler om privat magtfordrejning.³⁹ Det kræves efter saglighedskravet, *at* arbejdsgiverens beslutning har en driftsmæssig grund, *og at* der tages passende hensyn

³¹ *Eweida m.fl., Achbita og Bougnaoui*.

³² *Nielsen 2013*, s. 70f.

³³ *Nielsen 2013*, s. 100f. Se også *Kristiansen 2016*, s. 106f.

³⁴ *Nielsen 2016*, s. 523.

³⁵ *Hasselbalch online*, afsnit XIII, pkt. 2.1, før note 1.

³⁶ Se f.eks. *Kristiansen 2016*, s. 135ff, *Nielsen 2016*, s. 199ff, og *Svenning Andersen m.fl.*, s. 279ff.

³⁷ Ledelsesretten er anerkendt som basis for de kollektive overenskomster ved DA/LO-hovedaftalen. Se *Kristiansen 2016*, s. 119ff.

³⁸ *Nielsen 2016*, s. 202.

³⁹ *Hasselbalch online*, afsnit XIII, pkt. 2.1, ved note 3.

til arbejdstagernes interesser.⁴⁰ Det er derfor i vidt omfang allerede efter saglighedskravet uberettiget at diskriminere de ansatte.⁴¹

I medfør af lydighedspligten er en arbejdstager i det løbende ansættelsesforhold forpligtet til at følge arbejdsgiverens ledelsesmæssige dispositioner.⁴² Hvis arbejdstageren ikke overholder et reglement fastsat af arbejdsgiveren, kan det derfor udgøre en misligholdelse af ansættelsesforholdet, som efter omstændighederne kan føre til bortvisning eller afskedigelse. En bortvisning eller afskedigelse er dog ulovlig, hvis reglementet diskriminerer i strid med FBL's beskyttelsespræceptive regler, jf. FBL § 2, stk. 1, jf. § 1, stk. 1, jf. § 5 b. Hvis det er tilfældet, kan arbejdstageren tilkendes en godtgørelse, jf. FBL § 7, stk. 1.

Det skal i specialet netop analyseres, hvornår et reglement er i strid med FBL. Der foretages først en analyse af den nationale og overstatslige regulering vedr. religionsfrihed og diskrimination.

3. Religionsfrihed og forbuddet mod diskrimination

Religionsfrihed og forbuddet mod diskrimination er grundlæggende rettigheder, der retter sig mod staten som pligtsubjekt.⁴³ Der foretages her en analyse af den nationale og overstatslige regulering heraf. Desuden perspektiveres der til rettighedernes betydning for fortolkningen af FBL på det private arbejdsmarked.

3.1. National regulering

Der blev med den danske grundlov af 1849 indført en beskyttelse af religionsfrihed i Danmark, og i dag findes grundlovens bestemmelser herom i grundlovens §§ 67, 68 og 70.

Grundlovens § 67 sikrer borgerne en materiel religiøs forenings-, forsamlings- og ytringsfrihed på både kollektivt og individuelt plan:⁴⁴

”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 beskytter enhver tro på en normerende højere magt eller på menneskets afhængighed af en transcendent magt, hvortil hører en lære, der giver retningslinjer for den rette livsførelse og gudsdyrkelse.⁴⁵ I overensstemmelse hermed er transcendensen også afgørende for definitionen af ”trossamfund” i den nye lov om trossamfund uden for folkekirkens § 1.⁴⁶ Ifølge Ross omfatter begrebet gudsdyrkelse kun handlinger, der umiddelbart har kultisk præg.⁴⁷ Begrebet udvides derimod hos Christensen m.fl., hvor det antages, at også andre aktiviteter kan være så tæt knyttet til den egentlige gudsdyrkelse, at de omfattes.⁴⁸

⁴⁰ Hasselbalch, s. 37ff.

⁴¹ Nielsen 2017, s. 92.

⁴² Hasselbalch online, afsnit XIII, pkt. 2.1, efter note 18.

⁴³ Rytter, s. 37.

⁴⁴ Andersen, s. 632, og Gammeltoft-Hansen, s. 157.

⁴⁵ Christensen m.fl., s. 386, og Rytter, s. 239.

⁴⁶ Se LFF 19/2017, pkt. 2.1.2, og Gammeltoft-Hansen, s. 157.

⁴⁷ Ross, s. 754.

⁴⁸ Christensen m.fl., s. 387. Se også Andersen, s. 633.

Grundlovens § 70 fastslår en *speciel* lighedsgrundsætning, hvorefter det er forbudt at diskriminere med trosbekendelse som kriterium:⁴⁹

”Ingen kan på grund af sin trosbekendelse eller afstamning berøves adgang til den fulde nydelse af borgerlige og politiske rettigheder eller unddrage sig opfyldelsen af nogen almindelig borgerpligt.”

Ved ”rettigheder” forstås enhver garanteret retsposition, og ”trosbekendelse” forstås som en persons tilslutning til en bestemt religion eller tro.⁵⁰ Lovgiver kan gennemføre sagligt begrundende undtagelser fra forbuddet, hvilket ses i retsplejelovens § 56 om dommers neutrale fremtræden i retsmøder.⁵¹ Det har været drøftet i teorien, om der gælder et *generelt* uskrevet lighedsprincip på grundlovsniveau.⁵² Højesteret (HR) har hidtil ikke taget endeligt stilling hertil.

Grundloven indeholder således en forfatningsretlig beskyttelse af religionsfrihed. Bestemmelserne har derimod begrænset betydning ved fortolkningen af FBL på det private arbejdsmarked.⁵³ Det bekræftes af, at der ikke henvises hertil i lovens forarbejder eller i den retspraksis om religionsdiskrimination, som analyseres i specialet.⁵⁴

3.2. Overstatslig regulering

3.2.1. FN-konventioner

FN’s konvention om borgerlige og politiske rettigheder (ICCPR) fra 1966 indeholder i art. 18 en folkeretligt bindende beskyttelse af religionsfrihed. Bestemmelsen indeholder en fuldstændig beskyttelse af indre religiøs overbevisning (*forum internum*), hvorimod religionsudøvelse (*forum externum*) kan begrænses af hensyn til bl.a. den offentlige orden. Adgangen til at fastsætte begrænsninger skal fortolkes indskrænkende.⁵⁵ Der udpeges en specialrapportør for religions- og trosfrihed, som kan komme med anbefalinger til staterne.⁵⁶ Anbefalingerne er dog ikke folkeretligt bindende.⁵⁷

Der gælder efter ICCPR art. 26 et generelt diskriminationsforbud, som kan anvendes uafhængigt af konventionens øvrige rettigheder. Der foreligger ikke diskrimination, hvis kriterierne er objektive og rimelige, og hvis formålet er berettiget i henhold til konventionen.⁵⁸

FN’s Menneskerettighedskomité skal påse, at medlemsstaterne efterlever deres forpligtelser efter konventionen. Komitéens bemærkninger og afgørelser er dog ikke folkeretligt bindende.⁵⁹ ICCPR er ikke formelt integreret i EU-retten,⁶⁰ men EUD tager hensyn hertil ved anvendelsen af EU-rettens generelle principper.⁶¹ Direktiv 2000/78 indeholder i fjerde betragtning en henvisning til ICCPR.

⁴⁹ Christensen *m.fl.*, s. 391.

⁵⁰ Rytter, s. 416.

⁵¹ Christensen *m.fl.*, s. 392f.

⁵² Christensen *m.fl.*, s. 146, og Rytter, s. 416.

⁵³ Schwartz & Hartmann, s. 15.

⁵⁴ Se dog mindretallet i ØLR dom af 5. april 2001.

⁵⁵ General Comment No 22, pr. 8.

⁵⁶ Link: FN specialrapportør.

⁵⁷ Gammeltoft-Hansen, s. 156.

⁵⁸ General Comment No 18, pr. 13. Se også LFF 19/2017, pkt. 2.2.1.4.3.

⁵⁹ Bet. 1546/2014, kap. 7, pkt. 2.3.3.-2.3.4.

⁶⁰ C-543/14, pr. 23.

⁶¹ C-540/03, pr. 37.

Direktivet er implementeret ved FBL, som derfor skal fortolkes i overensstemmelse hermed.⁶² Desuden er ICCPR ratificeret af Danmark, og dansk ret skal derfor – i medfør af fortolkningsreglen – fortolkes i overensstemmelse med konventionen.⁶³ De danske domstole har dog kun anvendt ICCPR et begrænset antal gange.⁶⁴ Konventionen må derfor have begrænset betydning for fortolkningen af FBL. Det bekræftes af, at ICCPR blev påberåbt af sagsøgerne i Magasin- og Toms-sagen, men at der kun var ØLR's mindretal i Toms-sagen, som henviste til konventionen.⁶⁵

3.2.2. ILO-konventioner

International Labour Organization (ILO) er FN's faglige organ for arbejdsmarkedsspørgsmål, som blev oprettet i år 1919.⁶⁶ ILO-konvention nr. 111 indeholder et forbud mod diskrimination pga. bl.a. religion. Konventionen blev ratificeret af Danmark i år 1960, hvorved Danmark blev folkeretligt forpligtet heraf.⁶⁷ Konventionen omfatter både direkte og indirekte diskrimination, jf. art. 1, stk. 1. Ifølge stk. 2 udgør det ikke diskrimination, hvis den ulige behandling har sin begrundelse i de udkrævede kvalifikationer for en bestemt beskæftigelse. ILO har i en ikke retligt bindende publikation anført, at arbejdsgiveren kan have legitime grunde til at indføre krav, som begrænser de ansattes religionsudøvelse.⁶⁸ Publikationen fremhæver bl.a. religiøs beklædning, som ikke er kompatibel med sikkerhedsforskrifter, og spisepreferencer som kan være svære at rumme på arbejdspladsen.

ILO-konvention nr. 111 er ikke direkte anvendelig i dansk ret.⁶⁹ Dansk ret skal dog fortolkes i overensstemmelse med konventionen i medfør af fortolkningsreglen. Konventionen har desuden en særlig status ift. FBL, da lovforslaget bl.a. blev fremsat i erkendelse af, at Danmark ikke levede op til konventionen.⁷⁰ Det må derfor antages, at konventionen har en vis betydning ved fortolkningen af FBL. Det taler dog herimod, at det kun var ØLR's mindretal i Toms-sagen, som henviste til konventionen, selvom den blev påberåbt af sagsøgerne i både Magasin- Toms og Føtex-sagen.⁷¹ På EU-retligt plan tager EUD i sin praksis hensyn til konventionen.⁷² Der henvises desuden hertil i fjerde betragtning til direktiv 2000/78.

3.2.3. Den Europæiske Menneskerettighedskonvention

EMRK blev vedtaget af Europarådet i år 1950, og blev – som nævnt ovenfor - inkorporeret i dansk ret på lovsniveau i år 1992. Inkorporationen har understreget EMRK's betydning, og konventionen inddrages ved fortolkningen af FBL på det private arbejdsmarked.⁷³ Det er særligt for EMRK, at der er knyttet et effektivt håndhævelsessystem til konventionen.⁷⁴ Hvis danske borgere mener, at de er blevet krænket af staten, kan de således indbringe en sag for EMD, jf. art. 34. Hvis borgeren får medhold, kan den pågældende tilkendes en erstatning, jf. art. 41.

⁶² Se pkt. 4.1.

⁶³ Se bekendtgørelse af 29. marts 1976.

⁶⁴ Bet. 1546/2014, kap. 7, pkt. 2.4.

⁶⁵ U 2000.2350 Ø og ØLR dom af 5. april 2001.

⁶⁶ *Andersen m.fl.*, s. 537.

⁶⁷ *Nielsen 2017*, s. 33. Se bekendtgørelse af 3. februar 1961.

⁶⁸ *ILO Factsheet*.

⁶⁹ U 2006.770 H.

⁷⁰ LFF 181/1996, almindelige bemærkninger.

⁷¹ U 2000.2350 Ø, ØLR dom af 5. april 2001 og U 2005.1265 H.

⁷² *Defrenne*, pr. 28.

⁷³ Se ØLR dom af 5. april 2001 og U 2005.1265 H.

⁷⁴ *Lorenzen m.fl.*, s. 5.

På EU-retligt plan reguleres konventionens retlige status af TEU art. 6, som blev indsat ved Lissabontraktaten i år 2009. Der har på baggrund af TEU art. 6, stk. 2, været forhandlinger mellem EU og Europarådet om EU's tiltræden til EMRK. Det er dog hidtil ikke lykkedes at få formuleret en aftale, og EUD forkastede senest i år 2014 et aftaleudkast.⁷⁵ EU er dermed formelt set ikke forpligtet til at efterleve EMRK.⁷⁶ De grundlæggende rettigheder i konventionen udgør dog generelle principper i EU-retten, jf. TEU art. 6, stk. 3.⁷⁷ Desuden henviste EUD i *Achbita* direkte til praksis fra EMD.⁷⁸ Konventionen har dermed betydning for fortolkningen af direktiv 2000/78.

3.2.3.1. Religionsfrihed

Religionsfrihed er beskyttet i EMRK art. 9. Bestemmelsen beskytter ikke kun religion ("religion") men også en ikke-religiøs tro ("belief"). Konventionen indeholder ikke nogen formel definition af begreberne, men EMD stiller i praksis krav om, at overbevisningen har opnået et vist niveau af "co-gency, seriousness, cohesion and importance".⁷⁹ Kommissionen og EMD har i praksis afgjort sager om bl.a. ateisme, druidisme, Scientology, vegetarisme og pacifisme.⁸⁰

EMRK art. 9 indeholder en absolut beskyttelse af en persons indre religiøse overbevisning (*forum internum*). Desuden indeholder art. 9 en vis frihed til at udøve sin religion (*forum externum*). Det fremgår af bestemmelsen, at religionsudøvelse kan tage form af "worship, teaching, practice and observance". Det er ikke ud fra ordlyden klart, hvad der kan omfattes heraf, og det er i praksis blevet fastslået, at konventionen ikke beskytter enhver handling, der er motiveret eller inspireret af en religion eller overbevisning.⁸¹ I *Eweida m.fl.* foretog EMD dog en relativ vid fortolkning af, hvad der kan omfattes af beskyttelsen:

"[...] the existence of a sufficiently close and direct nexus between the act and the underlying belief must be determined on the facts of each case. [...] no requirement on the applicant to establish that he or she acted in fulfilment of a duty mandated by the religion [...]"⁸²

Retten til religionsudøvelse kan begrænses efter EMRK art. 9, stk. 2. Ifølge EMD's praksis er de anerkendelsesværdige formål heri udtømmende,⁸³ og indgrebet i religionsudøvelsen skal være proportionalt ("necessary in a democratic society").⁸⁴

⁷⁵ Udtalelse 2/13, pr. 258. For en analyse heraf se f.eks. *Sørensen*.

⁷⁶ *Lorenzen m.fl.*, s. 48.

⁷⁷ Se også *Nold*, pr. 13, og første betragtning til direktiv 2000/78.

⁷⁸ *Achbita*, pr. 39.

⁷⁹ *Eweida m.fl.*, pr. 81.

⁸⁰ *Vickers*, s. 122.

⁸¹ *S.A.S.*, pr. 125.

⁸² *Eweida m.fl.*, pr. 82. Se heroverfor *Olsen 2005b*, s. 134, der taler for et forsigtighedsprincip.

⁸³ *S.A.S.*, pr. 113.

⁸⁴ Se f.eks. *Christoffersen 2015* og *Haverkort-Speekenbrink*, s. 140ff.

3.2.3.2. Særligt om religionsfrihed på arbejdsmarkedet

Det skal vurderes, hvilken betydning EMRK art. 9 har på det private arbejdsmarked. EMRK art. 9 indeholder en negativ forpligtelse for staten til som udgangspunkt at respektere borgernes religionsfrihed.⁸⁵ Desuden indeholder bestemmelsen – i modsætning til grundlovens § 67 - en vis positiv forpligtelse for staten til at fremme religiøs tolerance og fri religionsudøvelse.⁸⁶ I *Eweida m.fl.* fastslog EMD følgende herom:

*”Whilst the boundary between the State’s positive and negative obligations under the Convention does not lend itself to precise definition, the applicable principles are, nonetheless, similar. In both contexts regard must be had in particular to the fair balance that has to be struck between the competing interests of the individual and of the community as a whole, [...]”*⁸⁷

På det private arbejdsmarked skal staten således finde en rimelig balance mellem på den ene side den ansattes ret til religionsudøvelse og på den anden side arbejdsgiverens rettigheder.⁸⁸ Kommissionen har i *Stedman*-sagen fastslået, at staten ikke er forpligtet til at indføre en bedre beskyttelse for privatansatte ift. statsansatte. Det kan dog indgå i vurderingen, om der er tale om en privat eller statslig arbejdsgiver, da staten kan have en særlig interesse i neutralitet.⁸⁹

Det er den traditionelle opfattelse, at en arbejdstager har accepteret visse begrænsninger af sin ret til religionsudøvelse ved ansættelsesforholdet.⁹⁰ Denne opfattelse ses f.eks. i Kommissionens afgørelse i *Stedman*-sagen, der vedrørte en britisk statsborger, som blev afskediget fra sit arbejde hos et privat rejsebureau. Klageren gjorde gældende, at afskedigelsen var begrundet i, at hun ikke ville arbejde om søndagen. Kommissionen fastslog, at der ikke forelå en krænkelse af art. 9, stk. 1:

*”[...] the applicant was dismissed for failing to agree to work certain hours rather than her religious belief as such and was free to resign and did in effect resign from her employment.”*⁹¹

EMD har traditionelt fulgt en tilsvarende linje.⁹² I *Eweida m.fl.* tog EMD dog afstand herfra:

*”[...] where an individual complains of a restriction on freedom of religion in the workplace, rather than holding that the possibility of changing job would negate any interference with the right, the better approach would be to weigh that possibility in the overall balance when considering whether or not the restriction was proportionate.”*⁹³

Den ansattes adgang til at sige op og mulighed for at finde anden beskæftigelse skal nu indgå i afvejningen efter art. 9, stk. 2. Dette fokusskifte har mødt opbakning i den juridiske litteratur, og det er i overensstemmelse med den foreliggende praksis efter bl.a. EMRK art. 8.⁹⁴

⁸⁵ For et overblik over EMD’s praksis om staten som arbejdsgiver se *Kjølbro*, s. 955f.

⁸⁶ *Rytter*, s. 244f.

⁸⁷ *Eweida m.fl.*, pr. 84.

⁸⁸ *Kjølbro*, s. 954.

⁸⁹ *Vickers*, s. 116.

⁹⁰ *Vickers*, s. 101ff.

⁹¹ Se også Kommissionens afvisning af klagerne i *Konttinen* og i *X mod UK*.

⁹² *Kalac*, pr. 27ff.

⁹³ *Eweida m.fl.*, pr. 83.

⁹⁴ Se *Pearson*, s. 589ff. Se dog *McCrea*, s. 279f, og *Hill*, s. 199f, der fremhæver ulemperne ved fokusskiftet.

3.2.3.3. Analyse af *Eweida m.fl.*

EMD's dom i *Eweida m.fl.* fra 2013 er central for analysen af statens positive forpligtelser på det private arbejdsmarked. Det er tilfældet, selvom der ikke blev givet tilladelse til at appellere dommen til Storkammeret.⁹⁵ *Eweida m.fl.* vedrører fire klagere, som gjorde gældende, at EMRK art. 9 var blevet krænket af England. Det er valgt, at der primært foretages en analyse af den del af dommen, som vedrører de to privatansatte arbejdstagere.

Den første klager, Nadia Eweida, arbejdede med indtjekning af flypassagerer hos British Airways, som krævede, at religiøse symboler skulle dækkes af uniformen.⁹⁶ Ledelsen havde dog givet tilladelse til, at mandlige Sikh-medarbejdere kunne bære en mørk blå eller hvid turban, og at det kvindelige muslimske personale kunne bære en hijab i British Airways farver. Eweida blev derimod i september 2006 sendt hjem uden løn, da hun nægtede at skjule eller fjerne en korshalskæde. Hun blev herefter tilbudt en stilling uden kundekontakt, hvilket hun afslog. I januar 2007 blev reglementet ændret, og Eweida vendte tilbage til arbejdet. British Airways nægtede dog at kompensere Eweida for den tabte indtjening.

EMD fastslog, at British Airways havde begrænset Eweidas ret til at udøve sin religion.⁹⁷ Desuden fandt EMD, at de nationale domstole ikke havde fastslået en rimelig balance mellem Eweidas ønske om religionsudøvelse, og arbejdsgiverens ønske om et bestemt forretningsmæssigt image:

*"The Court considers that, while this aim was undoubtedly legitimate, the domestic courts accorded it too much weight. Ms Eweida's cross was discreet and cannot have detracted from her professional appearance. There was no evidence that the wearing of other, previously authorised, items of religious clothing, such as turbans and hijabs, by other employees, had any negative impact on British Airways' brand or image. Moreover, the fact that the company was able to amend the uniform code to allow for the visible wearing of religious symbolic jewellery demonstrates that the earlier prohibition was not of crucial importance."*⁹⁸

De nationale myndigheder havde derfor handlet i strid med den positive forpligtelse efter EMRK art. 9.⁹⁹ Det ses, at afgørelsen var konkret begrundet. Det blev dog bl.a. fastslået, at reglementets relevans i den konkrete sag skal godtgøres.¹⁰⁰ Afgørelsen illustrerer også, at selvom staterne ofte overlades en vid skønsmargin på området for religionsfrihed,¹⁰¹ er denne skønsmargin ikke absolut.

Eweida m.fl. vedrører desuden Ms Chaplin, som klagede over et reglement, hvorefter hun ikke måtte bære en korshalskæde i forbindelse med sit arbejde på et offentligt hospital.¹⁰² Hun fik ikke medhold i sin klage over reglementet, som var begrundet i sundhed og sikkerhed. EMD fastslog i den forbindelse, at et legitimt formål kan have forskellig vægt, og at hensynet til sundhed og sikkerhed er mere tungtvejende end hensynet til image.¹⁰³

⁹⁵ *McCrea*, s. 291.

⁹⁶ Se faktum i pr. 9ff.

⁹⁷ Pr. 89ff.

⁹⁸ Pr. 94.

⁹⁹ Der var en dissens (2 af 7), der ikke fandt, at EMRK art. 9 var blevet krænket.

¹⁰⁰ *Vickers*, s. 203.

¹⁰¹ Se f.eks. *S.A.S.*, pr. 129, *Rytter*, s. 246, og *Vickers*, s. 117ff.

¹⁰² Pr. 18ff og 96ff.

¹⁰³ Pr. 99.

Den fjerde klager, Gary McFarlane, var ansat som parterapeut i en privat organisation.¹⁰⁴ Som led i ansættelsen påbegyndte McFarlane et uddannelsesforløb i psykoseksuel terapi. Det kom i den forbindelse frem, at han havde svært ved at forene den seksuelle rådgivning af homoseksuelle par med sin religion. Han blev derfor afskediget under henvisning til organisationens ligestillingspolitikker. EMD fandt, at McFarlanes afslag på at rådgive homoseksuelle par udgjorde religionsudøvelse.¹⁰⁵ I relation til proportionaliteten fastslog EMD, at McFarlanes tab af arbejde var en alvorlig sanktion med alvorlige konsekvenser, *men at* han frivilligt deltog i uddannelsesforløbet, selvom han kendte til virksomhedens ligestillingspolitikker.¹⁰⁶ EMD konkluderede, at staten på ligestillingsområdet var overladt et vidt skøn, og at denne skønsmargin konkret ikke var overskredet.¹⁰⁷ *Eweida m.fl.* vedrører også Ms Ladele, som var ansat hos en lokal offentlig myndighed, og som ikke fik medhold i sin klage over sanktionerne, da hun ikke ville registrere civile partnerskaber.¹⁰⁸ Det blev dermed fastslået ved dommen, at staterne overlades en vid skønsmargin, når religionsfrihed støder sammen med kønsdiskrimination. EMD tillagde det ikke afgørende betydning, om arbejdstageren selv havde accepteret arbejdsforpligtelsen.¹⁰⁹

3.2.3.4. Forbuddet mod diskrimination

EMRK art. 14 indeholder et generelt diskriminationsforbud. Bestemmelsen kan dog kun anvendes, hvis sagen omfattes af de rettigheder og friheder, som er sikret ved de øvrige materielle bestemmelser i EMRK og dens protokoller. EMRK art. 14 kan dermed anvendes, når sagen vedrører religionsudøvelse efter EMRK art. 9. Ifølge *Rytter* vil forholdet dog primært blive vurderet efter EMRK art. 9, hvis begrænsningen rammer klagerens religionsudøvelse.¹¹⁰ Det bekræftes af *Eweida m.fl.*, hvor EMD kun foretog en selvstændig prøvelse efter EMRK art. 14 ift. Ladele, der ikke havde påberåbt sig art. 9. Bestemmelsen behandles derfor ikke nærmere.

Desuden indeholder tillægsprotokol nr. 12 til EMRK et generelt og selvstændigt forbud mod diskrimination. Danmark har dog hverken undertegnet eller ratificeret protokollen, hvorfor den ikke behandles nærmere.¹¹¹

3.2.4. EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder

Religionsfrihed og forbuddet mod diskrimination beskyttes på EU-retligt plan i EUC, som siden år 2009 har haft samme retsvirkning som traktaterne, jf. TEU art. 6, stk. 1. EUC er dermed en del af den primære EU-ret, der kan siges at være EU's svar på en forfatning.¹¹² Ifølge EUC art. 51, stk. 1, gælder EUC for EU's institutioner m.v. samt medlemsstaterne, når de gennemfører EU-retten.

Ifølge præambelen bekræfter EUC de rettigheder, der følger af bl.a. medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner, EMRK og retspraksis. Religionsfrihed blev allerede i år 1976 fastslået som et grundlæggende princip i EU-retten ved EUD's dom i *Prais*.¹¹³ Princippet om religionsfrihed er i dag kodificeret i EUC art. 10, stk. 1. Ifølge den forklarende rapport til EUC svarer retten efter art. 10

¹⁰⁴ Se faktum i pr. 31ff.

¹⁰⁵ Pr. 108.

¹⁰⁶ Pr. 109.

¹⁰⁷ Pr. 109.

¹⁰⁸ Pr. 23ff og 102ff.

¹⁰⁹ *Hill*, s. 202f, er kritisk heroverfor.

¹¹⁰ *Rytter*, s. 428. Se også *Schwartz & Hartmann*, s. 25.

¹¹¹ Link: Europarådet om Protokol nr. 12.

¹¹² *Nielsen 2017*, s. 54f.

¹¹³ Se *Andersen m.fl.*, s. 55, og *Nielsen 2017*, s. 114.

til den, der er sikret ved EMRK art. 9, og retten kan begrænses i overensstemmelse med art. 9, stk. 2.¹¹⁴ Der er dog ikke noget til hinder for, at EU-retten yder en mere omfattende beskyttelse, og EMRK indeholder dermed en minimumsbeskyttelse af religionsfrihed.¹¹⁵

EUC art. 21, stk. 1, indeholder et generelt diskriminationsforbud. Bestemmelsen kodificerer det EU-retlige ligebehandlingsprincip, hvorefter det lige skal behandles lige og det forskellige forskelligt.¹¹⁶ I det omfang bestemmelsen falder sammen med EMRK art. 14, skal den anvendes i overensstemmelse hermed.¹¹⁷

Den 17. april 2018 fastslog EUD i *Vera Egenberger*, at forbuddet mod religionsdiskrimination er et generelt EU-retligt princip på traktatniveau, og at princippet kan finde direkte anvendelse mellem private parter:

”Dette forbud, som er fastsat i chartrets artikel 21, stk. 1, er i sig selv tilstrækkeligt til at tillægge private en ret, der som sådan kan påberåbes i en tvist mellem disse på et område, der er omfattet af EU-retten [...]. [...] har den nationale retsinstans følgelig pligt til [...] at sikre den fulde virkning af disse artikler ved om fornødent at undlade at anvende enhver modstridende national bestemmelse.”¹¹⁸

Dommen ligger i forlængelse af *Mangold*, *Küçükdeveci* og *Ajos*, hvor EUD fastslog, at der gælder et generelt princip i EU-retten om forbud mod aldersdiskrimination.

Danske domstole skal i videst muligt omfang fortolke dansk ret EU-konformt.¹¹⁹ Det er kun, hvis dansk ret ikke kan fortolkes konformt med direktiv 2000/78 om ligebehandling mht. beskæftigelse og erhverv (*contra legem*), at det er relevant, at der gælder et direkte horisontalt anvendeligt princip om forbud mod religionsdiskrimination. Ifølge HR forelå der i *Ajos*-sagen en *contra legem* situation.¹²⁰ HR afviste dog at lade princippet om forbud mod aldersdiskrimination finde direkte anvendelse mellem de private parter. Det er på baggrund af dommen tvivlsomt, om de danske domstole i dag vil lade et princip om forbud mod religionsdiskrimination finde direkte anvendelse mellem private parter. *Ajos*-dommens rækkevidde har dog – ligesom selve resultatet – været til debat i det juridiske fagmiljø.¹²¹

3.3. Delkonklusion

Beskyttelsen af religionsfrihed i grundloven, ICCPR og EUC har begrænset betydning ved fortolkningen af FBL. Den danske stat skal efter EMRK art. 9 sikre, at FBL fortolkes i overensstemmelse med bl.a. *Eweida m.fl.*, og dommen inddrages derfor ved analysen i afsnit 5.

¹¹⁴ Forklaringerne til EUC, art. 10.

¹¹⁵ EUC art. 52, stk. 3.

¹¹⁶ *Nielsen 2017*, s. 72f.

¹¹⁷ Forklaringerne til EUC, art. 21.

¹¹⁸ *Vera Egenberger*, pr. 76 og 79.

¹¹⁹ *Vera Egenberger*, pr. 71ff.

¹²⁰ U 2017.824 H.

¹²¹ Se f.eks. *Holdgaard m.fl.* og *Kristiansen 2017* for en positiv tilgang. Se heroverfor f.eks. *Nielsen & Tvarnø og Spiermann*.

Forbuddet mod diskrimination i ILO-konvention nr. 111 har en vis betydning ved fortolkningen af FBL. Derimod har ICCPR og EMRK art. 14 begrænset betydning. På EU-retligt plan har EUD fastslået, at der gælder et direkte horisontalt anvendeligt EU-princip om forbud mod religionsdiskrimination. Princippet er konkretiseret i direktiv 2000/78, som analyseres nedenfor.

4. EU-retlig regulering og praksis vedrørende religionsdiskrimination

4.1. Beskæftigelsesdirektivet

I medfør af TEU art. 5, stk. 2, hviler EU-retten på princippet om tildelte kompetencer, og Unionen kan kun handle inden for de beføjelser, som medlemsstaterne har tildelt den i traktaterne. EU har siden oprettelsen ved Rom-traktaten i år 1957 gradvist fået en større social dimension, og ved Amsterdam-traktaten fra 1999 fik EU kompetence til at vedtage retsakter til bekæmpelse af diskrimination.¹²² I dag findes bestemmelsen herom i TEUF art. 19, stk. 1, og med hjemmel heri blev direktiv 2000/78 om ligebehandling mht. beskæftigelse og erhverv vedtaget i november 2000. EU har i de senere år prioriteret ligebehandling, og der er aktuelt forhandlinger i gang vedr. et generelt direktiv om ligebehandling uanset bl.a. religion.¹²³ Der er desuden fokus på lige behandling og muligheder i den nye europæiske søjle for sociale rettigheder, som blev proklameret af EU's ledere i november 2017.¹²⁴ I specialet analyseres direktiv 2000/78.

Direktiver har ikke direkte horisontal virkning, og karakteriseres ved at skulle implementeres af medlemsstaterne i national ret, jf. TEUF art. 288.¹²⁵ Direktiv 2000/78 er i Danmark implementeret ved FBL, og en sag om diskrimination på det private arbejdsmarked skal afgøres herefter. FBL skal dog – i medfør af princippet om EU-konform fortolkning – fortolkes i overensstemmelse med direktivet.¹²⁶ Hvis danske dommere er i tvivl om fortolkningen af direktivet, kan/skal de forelægge et præjudicielt spørgsmål for EUD, jf. TEUF art. 267. Danmark kan under visse betingelser ifalde erstatningsansvar, hvis en borger lider et tab som følge af en utilstrækkelig gennemførelse af direktivet.¹²⁷ Desuden kan Kommissionen eller en medlemsstat iværksætte et traktatbrudsspørgsmål mod Danmark for mangelfuld implementering, jf. TEUF art. 258 og 259.

Art. 1 i direktiv 2000/78 fastslår direktivets formål og beskyttelseskriterierne:

”Formålet med dette direktiv er, med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.”

Beskyttelseskriterierne reguleres på samme måde i størstedelen af direktivet, og det er den almindelige opfattelse, at der ikke gælder noget hierarki mellem kriterierne.^{128, 129} Der er dog forskelle på de

¹²² Nielsen 2017, s. 62ff.

¹²³ Kommissionen vedtog i juli 2008 et forslag til direktivet, jf. KOM (2008) 426. Der var senest drøftelser i Rådet i november 2017. Link: Procedure for direktiv om ligebehandling.

¹²⁴ Link: Søjle for Sociale Rettigheder.

¹²⁵ Marshall, pr. 48.

¹²⁶ Se f.eks. Nielsen 2013, s. 106.

¹²⁷ Sørensen m.fl., s. 183ff.

¹²⁸ Se Busschaert & De Somer, s. 559, og KOM (1999) 565, pkt. 3.2.

¹²⁹ Det gælder også ift. kriterierne race, etnicitet og køn, der omfattes af direktiv 2000/43 og direktiv 2006/54. Se Howard, s. 361f.

forskellige former for diskrimination, som alle kræver en skræddersyet løsning.¹³⁰ I marts 2017 afsagde EUD de to første domme om religionsdiskrimination, hvilket - i et vist omfang - afklarede retstilstanden på området. Dommenes betydning bekræftes af, at de blev afsagt af EUD's Store Afdeling. De to domme inddrages ved analysen af direktivet, og de præsenteres derfor her.

Achbita-dommen vedrører den private virksomhed G4S, som i februar 2003 ansatte Samira Achbita som receptionist. Der eksisterede allerede da en uskreven regel i virksomheden om, at de ansatte ikke måtte bære synlige symboler på deres politiske, filosofiske eller religiøse overbevisning.¹³¹ I april 2006 meddelte Achbita, at hun fremover ville bære islamisk hovedtørklæde på arbejdet.¹³² Det var i strid med den af G4S tilstræbte neutralitet, og hun blev afskediget i juni 2006.¹³³ Kassationsdomstolen i Belgien forelagde et præjudicielt spørgsmål for EUD vedr. art. 2, stk. 2, litra a, om *direkte* diskrimination.¹³⁴ EUD anså sig ikke for bundet af spørgsmålet,¹³⁵ og fastslog, at den interne regel kunne udgøre *indirekte* diskrimination, *medmindre* reglen var begrundet i et legitimt mål, f.eks. en politik om politisk, filosofisk og religiøs neutralitet, og midlerne til at opnå målet var hensigtsmæssige og nødvendige.¹³⁶

Bouagnaoui-dommen vedrører den private virksomhed Micropole, som i juli 2008 ansatte Asma Bouagnaoui som projektingeniør.¹³⁷ Bouagnaoui blev i juni 2009 afskediget, da hun afviste at tage sit islamiske hovedtørklæde af, når hun var på besøg hos virksomhedens kunder.¹³⁸ Micropole henviste i afskedigelsesskrivelsen bl.a. til, at de havde modtaget en henvendelse fra en kunde om, at kunden ikke ønskede, at hun bar tørklæde, og at de ønskede neutralitet overfor kunderne.¹³⁹ Den franske kassationsdomstol forelagde EUD et præjudicielt spørgsmål vedr. art. 4, stk. 1, om erhvervsmæssige krav.¹⁴⁰ EUD fastslog, at bestemmelsen skulle fortolkes således, at en arbejdsgivers vilje til at tage hensyn til kundens ønsker ikke udgjorde et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav.¹⁴¹

4.2. Ulige behandling på grund af religion

Direktiv 2000/78 er – i modsætning til EMRK – rettet direkte mod forholdene på det private arbejdsmarked, jf. art. 3, stk. 1. Når det er konstateret, at forholdet ligger indenfor direktivets anvendelsesområde, skal det fastslås, om der foreligger ulige behandling pga. religion.

4.2.1. Religionsbegrebet

Direktiv 2000/78 vedrører diskrimination pga. bl.a. ”*religion eller tro*”, jf. art. 1. Direktivet indeholder ingen formel definition af begreberne. Idet direktivet beskytter både religion og tro, er det ikke nødvendigt at definere præcist, hvad der udgør religion ift. andre former for tro.¹⁴²

¹³⁰ Se *Andersen m.fl.*, s. 484, *Barnard*, s. 266, og KOM (2008) 420, pkt. 2.2.

¹³¹ Pr. 11.

¹³² Pr. 12.

¹³³ Pr. 16.

¹³⁴ Pr. 21.

¹³⁵ Pr. 33.

¹³⁶ Pr. 45.

¹³⁷ Pr. 13.

¹³⁸ Pr. 2.

¹³⁹ Pr. 14.

¹⁴⁰ Pr. 19.

¹⁴¹ Pr. 42.

¹⁴² *Achbita (GA)*, pr. 33.

EUD fastslog beskyttelsesomfanget for ”religion” i *Achbita* og *Bougnaoui*. Det fastslås enslydende, at både indre religiøs overbevisning (*forum internum*) og religionsudøvelse (*forum externum*) beskyttes:

”[...], hvorfor begrebet »religion« i dette direktivs artikel 1 skal fortolkes således, at det omfatter både *forum internum*, dvs. den omstændighed at have en tro, og *forum externum*, dvs. bekendelsen til den religiøse tro i det offentlige rum.”¹⁴³

Ifølge GA Kokott omfatter beskyttelsen dog ikke enhver handling fra en persons side, blot fordi handlingen finder sted under henvisning til en eller anden form for religiøs overbevisning.¹⁴⁴

4.2.2. Direkte eller indirekte ulige behandling

I medfør af direktiv 2000/78 må ingen udsættes for direkte eller indirekte diskrimination pga. religion, jf. art. 2, stk. 1, jf. art. 1. Sondringen mellem direkte og indirekte ulige behandling er vigtig, da det kun er indirekte ulige behandling, som kan legitimeres. *Achbita* og *Bougnaoui* vidner dog om, at der ikke er tale om nogen let sondring. Desuden er de nationale retsinstansers praksis uensartet.¹⁴⁵

Direkte diskrimination defineres i art. 2, stk. 2, litra a:

”[...] direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet [...]”

EUD har i praksis anlagt en bred forståelse af begrebet, og det udgør f.eks. direkte diskrimination, hvis en foranstaltning er blevet indført af grunde, der er knyttet til beskyttelseskriteriet.¹⁴⁶ Indirekte diskrimination defineres i art. 2, stk. 2, litra b:¹⁴⁷

”[...] indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med en bestemt religion eller tro, [...], særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre [...]”

Der var ved indlæggene i sagen i *Achbita* divergerende opfattelser af, om reglementet kunne udgøre direkte eller indirekte diskrimination.¹⁴⁸ EUD fastslog, at reglen ikke medførte direkte diskrimination, da reglen uden forskel omfattede enhver udøvelse af politisk, filosofisk eller religiøs overbevisning, og da anvendelsen ift. *Achbita* ikke var forskellig fra reglens anvendelse på enhver anden arbejdstager.¹⁴⁹ Det kunne derimod ikke udelukkes, at den interne regel indførte en ulige behandling, der indirekte var baseret på religion eller tro.¹⁵⁰ GA Kokott var nået til samme resultat.¹⁵¹

¹⁴³ *Achbita*, pr. 28, og *Bougnaoui*, pr. 30.

¹⁴⁴ *Achbita* (GA), pr. 37.

¹⁴⁵ *Achbita* (GA), pr. 41.

¹⁴⁶ *CHEZ*, pr. 95. Se *Achbita* (GA), pr. 44, og *Busschaert & De Somer*, s. 558.

¹⁴⁷ Definitionen er udledt af *O'Flynn*, pr. 18ff. Se *Nielsen 2017*, s. 147, og KOM (1999) 565, pkt. 5, art. 2.

¹⁴⁸ *Achbita* (GA), pr. 41.

¹⁴⁹ Pr. 30ff.

¹⁵⁰ Pr. 34.

¹⁵¹ Pr. 42ff.

I *Bouagnaoui* fastslog EUD, at der kunne foreligge *indirekte* diskrimination, hvis faktum var det samme som i *Achbita*.¹⁵² Hvis afskedigelsen derimod ikke var begrundet i en intern regel som den i *Achbita*, skulle sagen vurderes efter art. 4, stk. 1.¹⁵³ Det kan udledes heraf, at EUD var af den opfattelse, at der i så fald forelå *direkte* diskrimination.¹⁵⁴ GA Sharpston fandt med en mere generel begrundelse, at afskedigelsen af Bouagnaoui udgjorde *direkte* diskrimination.¹⁵⁵ Det kunne derimod udgøre *indirekte* diskrimination, hvis en intern regel forskrev, at de ansatte skulle klæde sig fuldkommen neutralt, f.eks. også ift. tilhørsforhold til en fodboldklub.¹⁵⁶ Ifølge GA Sharpston udgør det dermed *direkte* diskrimination, når et reglement (bl.a.) er knyttet til religionsudøvelse (*forum externum*). GA Sharpston ville dermed også rubricere den interne regel i *Achbita* som direkte diskrimination.

GA Kokott og GA Sharpstons divergerende udtalelser er udtryk for, at de havde forskellige opfattelser af, om religionsudøvelse er udtryk for et valg.¹⁵⁷ GA Kokott antog, at religionsudøvelse er baseret på en subjektiv beslutning eller overbevisning.¹⁵⁸ Heroverfor antog GA Sharpston, at religion er en integreret del af den pågældendes person.¹⁵⁹ Det fremgår af det ovenfor anførte, at EUD støttede GA Kokott ved at fastslå, at der ikke forelå direkte diskrimination i *Achbita*.¹⁶⁰ EUD fandt dermed, at det udgør *indirekte* ulige behandling, når et reglement bl.a. er knyttet til religionsudøvelse (*forum externum*). De to domme er dog konkret begrundede, og EUD tog ikke stilling til, om et reglement vedr. et forbud kun for religiøse symboler udgør direkte diskrimination.¹⁶¹ Det er dermed endnu ikke afgjort, hvor grænsen går mellem direkte og indirekte ulige behandling pga. religion.

4.2.3. Særligt om indirekte ulige behandling

Som nævnt ovenfor kan indirekte ulige behandling – i modsætning til direkte – begrundes objektivt, jf. art. 2, stk. 2, litra b:

”[...] , medmindre i) den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, [...]”

Det skal først vurderes, om den ulige behandling er objektivt begrundet i et *legitimt mål*.¹⁶² Det blev i *Achbita* fastslået, at det bør anses for at være legitimt, at en virksomhed over for kunderne ønsker at give udtryk for en politik, hvor der lægges vægt på politisk, filosofisk og religiøs neutralitet.¹⁶³ Begrundelsen var, at arbejdsgiveren efter EUC art. 16 har frihed til at oprette og drive egen virksomhed, og at forbuddet kun vedrørte ansatte med kundekontakt.¹⁶⁴ Desuden støttes resultatet af *Eweida m.fl.*¹⁶⁵

¹⁵² Pr. 32.

¹⁵³ Pr. 34.

¹⁵⁴ Se *Adams & Adenitire*, s. 353. Se heroverfor *Nielsen 2017*, s. 184, hvor *Bouagnaoui* behandles i forbindelse med indirekte diskrimination.

¹⁵⁵ Pr. 83ff.

¹⁵⁶ Pr. 110.

¹⁵⁷ *Busschaert & De Somer*, s. 558f.

¹⁵⁸ Pr. 45.

¹⁵⁹ Pr. 118.

¹⁶⁰ *Nielsen 2017*, s. 115f.

¹⁶¹ GA Kokott fremhævede, at den interne regel ikke var begrænset til religiøse symboler, jf. pr. 51. Se også *Howard*, s. 365.

¹⁶² I FBL § 1, stk. 3, benyttes udtrykket *sagligt formål*.

¹⁶³ Pr. 37. Se også *Bouagnaoui*, pr. 33.

¹⁶⁴ Pr. 38.

¹⁶⁵ Pr. 39.

Midlerne til at opfylde det legitime mål skal være *hensigtsmæssige (egnede)* og *nødvendige*. Det antages traditionelt, at proportionalitetsprincippet desuden kræver, at foranstaltningerne ikke må medføre byrder, der er *uforholdsmæssige* ift. det tilsigtede mål.¹⁶⁶

EUD fastslog i *Achbita* om *hensigtsmæssigheden*, at et forbud mod synlige symboler er egnet til at sikre en neutralitetspolitik på betingelse af, at politikken reelt forfølges sammenhængende og systematisk.¹⁶⁷ Det er op til den nationale ret at efterprøve, om arbejdsgiveren forud for afskedigelsen har fastslået en generel og uddifferentieret politik.¹⁶⁸ I medfør af *nødvendighedskravet* skal forbuddet begrænses til det strengt nødvendige, og det må derfor kun vedrøre de ansatte, der har kundekontakt.¹⁶⁹ Desuden skal den nationale ret begrænse indskrænkningen af religionsudøvelsen til det strengt nødvendige, og det skal efterprøves:

*”[...] om det, under hensyntagen til de begrænsninger, som virksomheden er underlagt, og uden at denne skal påtage sig en merudgift, havde været muligt [...] at tilbyde den pågældende en stilling uden visuel kontakt til disse kunder i stedet for at afskedige hende.”*¹⁷⁰

Denne præmis indikerer, at arbejdsgiveren har en vis pligt til at foretage aktive handlinger for at imødekomme de ansattes religionsudøvelse. Det er første gang, at EUD fastslår, at der er en sådan pligt.¹⁷¹ EUD tog ikke nærmere stilling hertil. Der gælder dog ikke en generel tilpasningspligt, jf. art. 5 modsætningsvist.

4.3. Regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav

En ulige behandling, som ellers ville udgøre diskrimination, falder uden for direktivets anvendelsesområde, hvis betingelserne i art. 4, stk. 1, er opfyldt. Bestemmelsen indeholder den såkaldte GOR-undtagelse (*Genuine Occupational Requirement*):¹⁷²

”[...] kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling, [...], ikke udgør forskelsbehandling, hvis den pågældende egenskab på grund af karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenhæng, hvori sådanne aktiviteter udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.”

Ifølge 23. betragtning til direktivet kan den ulige behandling dog kun retfærdiggøres under *”meget begrænsede omstændigheder”*. EUD fastslog i *Bouagnaoui*, at bestemmelsen ikke omfatter subjektive hensyn, såsom arbejdsgiverens vilje til at tage hensyn til en kundes særlige ønsker.¹⁷³ Bestemmelsen kan derimod anvendes, hvor nøje overholdelse af beklædningsforskrifter er uomgængeligt af hensyn til hygiejnen eller sikkerheden på arbejdspladsen.¹⁷⁴

¹⁶⁶ Se f.eks. *Achbita (GA)*, pr. 97, *Bouagnaoui (GA)*, pr. 121, *Fenger*, pkt. 5, og *Haverkort-Speekenbrink*, s. 76f.

¹⁶⁷ Pr. 40.

¹⁶⁸ Pr. 41.

¹⁶⁹ Pr. 42.

¹⁷⁰ Pr. 43.

¹⁷¹ *Busschaert & De Somer*, s. 568.

¹⁷² *Barnard*, s. 367.

¹⁷³ Pr. 40. Se også *Achbita (GA)*, pr. 90ff, og *Bouagnaoui (GA)*, pr. 100ff.

¹⁷⁴ *Achbita (GA)*, pr. 82, og *Bouagnaoui (GA)*, pr. 99.

4.4. Delkonklusion

Direktiv 2000/78 fastslår et forbud mod religionsdiskrimination, og i marts 2017 afsagde EUD de to første domme herom. Det blev bl.a. fastslået, at et forbud mod synlige symboler på politisk, filosofisk og religiøs overbevisning kan udgøre indirekte diskrimination. Reglementet udgør dog ikke indirekte diskrimination, hvis det kan begrundes i et legitimt mål, og hvis proportionalitetsprincippet iagttages. Ifølge EUD er det legitimt for arbejdsgiveren at varetage et hensyn til politisk, filosofisk og religiøs neutralitet udadtil.

Den danske FBL skal fortolkes konformt med direktiv 2000/78, og EUD har ved *Achbita* og *Bouagnaoui* givet en vis vejledning til de danske domstole på området for religionsdiskrimination. Dommene inddrages derfor ved analysen i afsnit 5. De to domme efterlader dog en række uafklarede spørgsmål, og især *Achbita* har været kritiseret i den juridiske litteratur. Afsnit 6 indeholder derfor en vurdering af dommen.

5. Den nationale retstilstand vedrørende religionsdiskrimination

5.1. Forskelsbehandlingsloven

Forskelsbehandlingsloven blev vedtaget i sin oprindelige udformning i juni 1996.¹⁷⁵ Der blev taget initiativ til loven på baggrund af FOB 1995.46, og lovforslaget blev bl.a. fremsat i erkendelse af, at Danmark ikke levede op til sine forpligtelser efter ILO-konvention nr. 111.¹⁷⁶ ”Religion” var allerede dengang et af lovens beskyttelseskriterier, og loven omfattede både direkte og indirekte diskrimination, jf. 1996-FBL § 1, stk. 1. I april 2004 blev FBL ændret.¹⁷⁷ Formålet med lovændringen var bl.a. at gennemføre dele af direktiv 2000/78.¹⁷⁸ Ved lovændringen blev ”tro” indsat som et beskyttelseskriterium, og det blev præciseret, at indirekte ulige behandling kan legitimeres, jf. 2004-FBL § 1, nr. 2 og 3.

I dag omfatter loven således bl.a. beskyttelseskriterierne ”religion eller tro”, jf. FBL § 1, stk. 1. Kriteriet ”religion” beskytter tilhørsforhold til en bestemt anerkendt religion, og ved kriteriet ”tro” beskyttes desuden tilhørsforhold til en nærmere defineret overbevisning.¹⁷⁹

Diskriminationsforbuddet i FBL omfatter bl.a. arbejdsvilkår, jf. FBL § 2, stk. 1. Loven er beskyttelsespræceptiv,¹⁸⁰ og den omfatter både de arbejdsvilkår, som er fastlagt ved aftale, og dem arbejdsgiveren ensidigt har fastslået.¹⁸¹

Ifølge FBL § 1, stk. 1, skal der sondres mellem direkte og indirekte diskrimination. Som nævnt ovenfor er sondringen vigtig, da indirekte ulige behandling – i modsætning til direkte – kan legitimeres, jf. FBL § 1, stk. 3. Det er endnu ikke afgjort, hvor grænsen mellem direkte og indirekte ulige behandling pga. religion går, og det er derfor relevant at være opmærksom på udviklingen i EUD’s praksis. Desuden er EUD’s praksis relevant ift. adgangen til at legitimere indirekte ulige behandling.

Forskelsbehandlingslovens § 6, stk. 2, indeholder en undtagelse for afgørende erhvervsmæssige krav (*GOR-undtagelse*). Bestemmelsen indgår ikke i analysen, da den har et snævert anvendelsesområde,

¹⁷⁵ Lov nr. 459 af 12. juni 1996.

¹⁷⁶ LFF 181/1996, almindelige bemærkninger.

¹⁷⁷ Lov nr. 253 af 7. april 2004.

¹⁷⁸ LFF 40/2003, pkt. 2.2.

¹⁷⁹ LFF 40/2003, § 1, nr. 2.

¹⁸⁰ FBL § 5 b.

¹⁸¹ LFF 181/1996, § 2, stk. 1.

og da arbejdsgiveren skal henvende sig til den relevante minister, hvis den pågældende ønsker at påberåbe sig bestemmelsen.¹⁸²

5.2. Generelt om analysen af retstilstanden på det private arbejdsmarked

Det skal analyseres, hvilke grænser FBL i dag sætter for den private arbejdsgivers adgang til at fastsætte reglementer, der begrænser de ansattes religionsudøvelse. Det er blevet fastslået, at arbejdsgiveren på den ene side har en ledelsesret, hvorefter den pågældende kan fastsætte reglementer, der gælder på arbejdspladsen. På den anden side har arbejdstageren ret til at udøve sin religion (*forum externum*). Det nærmere forhold herimellem er på det private arbejdsmarked reguleret af FBL, der på sit område kan siges at udgøre *lex specialis* til ledelsesrettens saglighedskrav.

Der skal ved analysen af den aktuelle retstilstand foretages en treleddet prøvelse, hvor der – som fastslået ovenfor - inddrages praksis fra EMD og EUD. Det skal (1) fastslås, om reglementet medfører direkte eller indirekte ulige behandling pga. religion. I dansk retspraksis er reglementer, der i særlig grad rammer nogle arbejdstageres religionsudøvelse, blevet rubriceret som indirekte ulige behandling, jf. FBL § 1, stk. 3. Det er i overensstemmelse med forarbejderne til FBL,¹⁸³ og der ses ikke at have været kritik heraf i litteraturen.¹⁸⁴ Desuden bekræftes retstilstanden til dels af *Achbita*.¹⁸⁵

Hvis reglementet medfører indirekte ulige behandling, skal det (2) vurderes, om reglementet forfølger et sagligt formål. Saglighedsvurderingen skal foretages ift. den konkrete virksomhed.¹⁸⁶

Herefter skal det (3) prøves, om proportionalitetsprincippet er opfyldt. Ifølge FBL § 1, stk. 3, skal der foretages en vurdering af *dels* hensigtsmæssigheden (egnetheden) og *dels* nødvendigheden. Det er i overensstemmelse med direktivets art. 2, stk. 2, litra b. Som nævnt ovenfor skal der desuden foretages en vurdering af forholdsmæssigheden i snæver forstand. EUD foretog ikke en eksplicit vurdering af forholdsmæssigheden i *Achbita*, men det blev fastslået, at den nationale ret skal begrænse indskrænkningen til det strengt nødvendige.¹⁸⁷ Det tredje led synes dermed at være indeholdt i nødvendighedskravet.¹⁸⁸ Desuden skal de danske domstole efter EMRK art. 9 fastslå en rimelig balance mellem de modstridende interesser. Det har ved forholdsmæssighedsvurderingen betydning, hvilket formål reglementet varetager. Begrundelsen er, at formålet kan have forskellig vægt alt efter karakteren heraf, f.eks. er sundheds- og sikkerhedshensyn mere tungtvejende end imagehensyn.¹⁸⁹ Heroverfor er retten til at udøve sin religion et tungtvejende hensyn.¹⁹⁰

På baggrund af ovenstående skal det analyseres, i hvilket omfang arbejdsgiveren i dag må fastsætte reglementer om hhv. beklædning, mad- og spisepræferencer og interaktion mellem mennesker. Der foretages først en grundig analyse af beklædningsreglementer. De generelle konklusioner herfra kan overføres til de to andre reglementstyper, hvorfor analysen heraf primært vil fokusere på de særlige forhold, der gør sig gældende her.

¹⁸² Se LFF 40/2003, § 1, nr. 9, stk. 2, og 2006-vejledning, pkt. 11.

¹⁸³ LFF 181/1996, § 1, stk. 1, og LFF 40/2003, § 1, nr. 3, stk. 3.

¹⁸⁴ Se f.eks. *Andersen m.fl.*, s. 85ff, *Nielsen 2017*, s. 150ff, *Roseberry*, og *Schwarz & Hartmann*, s. 187ff.

¹⁸⁵ *Achbita*, pr. 34. Se heroverfor *Bouagnaoui (GA)*, pr. 83ff.

¹⁸⁶ *Frederiksen & Krarup*, s. 79.

¹⁸⁷ *Achbita*, pr. 43.

¹⁸⁸ *Schwarz & Hartmann*, s. 101.

¹⁸⁹ *Eweida m.fl.*, pr. 99.

¹⁹⁰ *Eweida m.fl.*, pr. 94. Se *Vickers*, s. 40ff, om baggrunden for at beskytte religiøse interesser.

5.3. Beklædningsreglementer

Den private arbejdsgiver må fastsætte beklædningsreglementer, som er driftsmæssigt begrundet, f.eks. i hensynet til virksomhedens image,¹⁹¹ og som ikke går videre end påkrævet.¹⁹² Det bekræftes af voldgiftskendelse af 18. januar 1983, hvor det blev fastslået, at arbejdsgiveren havde en beskyttelsesværdig interesse i, at de ansatte skulle bære slips af hensyn til fremtræden på en ensartet, præsentabel måde overfor kunderne.

Når et beklædningsreglement i særlig grad rammer religiøse arbejdstagere, opstiller FBL dog nogle grænser for ledelsesrettens udøvelse. I nærværende afsnit redegøres der først for de tre centrale danske domme om beklædningsreglementer. Herefter analyseres retstilstanden i dag, og i den forbindelse inddrages de nyere domme fra EMD og EUD.

5.3.1. U 2000.2350 Ø (Magasin)

I august 2000 blev den første dom om beklædningsreglementer afsagt af ØLR, der afsagde dom i første instans. Dommen vedrører en sagsøger, som i 1998 fik anvist en praktikplads i Magasin. Ved praktikkens begyndelse blev sagsøgeren oplyst om, at hun ikke måtte bære hovedbeklædning under praktikken. Da hun ikke ville tage sit hovedtørklæde af, blev hun sendt tilbage til skolen.

Magasins beklædningsforskrift fandtes i en intern vejledning. Det fremgik bl.a. heraf, at de ansatte i kundevedtede afdelinger skulle have en vis ensartethed i påklædningen, og at påklædningen skulle være diskret og ikke avanceret og provokerende. Vejledningen indeholdte intet om hovedbeklædning. Det blev under sagen bl.a. forklaret, at det ville være i orden at bære kasket i en afdeling, hvor der sælges kasketter, mens tørklæde ikke ville blive tolereret i en hatteafdeling. Desuden ville det ikke stride mod forretningspolitik at bære en korshalskæde.

ØLR fandt, at Magasins bortvisning af sagsøgeren, alene fordi hun bar hovedtørklæde, var udtryk for indirekte diskrimination. Begrundelsen var at håndhævelsen af vejledningen som sket typisk vil ramme en bestemt gruppe med samme religiøse baggrund som sagsøgeren. Den indirekte ulige behandling kunne ikke legitimeres:

”Landsretten finder ikke, at Magasin, hvis beklædningsvejledning har en vis rummelig karakter, har påvist sådanne særlige forhold i virksomheden, at bortvisningen af sagsøgeren kan anses for sagligt begrundet.”

Sagsøgeren blev derfor tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr.

5.3.2. Østre Landsrets dom af 5. april 2001 (Toms)

Imens Magasin-sagen stadig verserede, blev der anlagt endnu en sag om hovedtørklæde. Sagen blev behandlet af ØLR i første instans. Sagsøgeren var en muslimsk kvinde, der i 1997 søgte ansættelse hos Toms Fabrikker. Da der ikke umiddelbart var nogen ledige stillinger, blev hun henvist til at deltage i et orienteringsmøde. På mødet tilmeldte hun sig et uddannelsesforløb på et AMU-center, der bl.a. indebar 2 ugers praktik hos Toms.

Kvinden blev oplyst om, at hun ikke kunne deltage i praktikforløbet eller opnå ansættelse i produktionen, hvis hun ønskede at bære et tørklæde, der ikke kunne være under en nethue. Det var ikke nogen

¹⁹¹ Hasselbalch, s. 38.

¹⁹² Hasselbalch online, afsnit XVIII, pkt. 3, ved note 139.

løsning for kvinden at bære sit hovedtørklædet under nethuen. Hun tilbød derimod at tage tørklædet ned under kitlen og hæfte det til sin trøje. Desuden tilbød hun at lade tørklædet sy og vaske efter Toms hygiejneregler, eller lade det indgå i Toms vaskeordning.

Det fremgik bl.a. af Toms instruks om kvalitetssikring, at hår og privat tøj skulle være dækket af firmaets beklædning. Det blev under sagen bl.a. forklaret, at dette skyldtes hygiejne- og sikkerhedsmæssige hensyn, og at det ville være meget vanskeligt for Toms at finde individuelle løsninger. Det anførtes dog, at en løsning ville være en helt glat elefanthuelignende beklædning, men at Toms ikke så sig i stand til at fastsætte egne normer.

Flertallet i ØLR (2) fastslog, at det er et tilsigtet formål med FBL, at arbejdsgiveren bestræber sig på at tilrettelægge forholdene smidigt. Ifølge lovforslaget til 1996-FBL kan der dog fastsættes beklædningskrav af hensyn til bl.a. sikkerhed og hygiejne. Flertallet fandt ikke grundlag for at tilsidesætte Toms vurdering af de hygiejne- og sikkerhedsmæssige forhold. Det blev lagt til grund, at beklædningsreglerne var generelle, at Toms var omfattet af regler om hygiejne og arbejdsmiljø- og sikkerhed, og at der ikke var grundlag for at antage, at Toms havde søgt at undgå at opfylde FBL. Flertallet anførte følgende om proportionaliteten og bevisspørgsmålet:

”Selvom sagen kunne have givet sagsøgte, anledning til mere konkret at overveje, om der ikke kunne tilvejebringes en hovedbeklædning, der kunne imødekomme et ønske om beklædning, [...], finder vi ikke grundlag for at tilsidesætte sagsøgtes synspunkt om, at en ordning må være generel og ikke afhængig af individuel tilpasning.”

Desuden havde der ikke i øvrigt fra de ansatte været fremsat ønske om ændring af beklædningsinstruksen. Toms havde derfor ikke overtrådt 1996-FBL.

Dommen får en mere begrænset præjudikatsværdi, da den er afsagt med dissens,¹⁹³ og mindretallets præmisser skal inddrages ved en analyse af dommen. ØLR's mindretal (1) lagde vægt på, at sagsøgeren havde udvist betydelig ihærdighed og forsøgt at finde en løsning, hvorimod Toms havde fastholdt deres krav. Toms havde ikke påvist, hvorfor de berettigede hygiejnekrav ikke kunne opfyldes ved vask hos sagsøgeren eller i Toms vaskeordning. Toms havde desuden ikke påvist sikkerhedsfaren. Mindretallet konkluderede:

”Sagsøgte Toms Fabrikker har herefter ikke opfyldt sin bevisbyrde for, at der har foreligget så tungtvejende hensyn til arbejdets forsvarlige udførelse, at de kan opveje den respekt, som hensynet til sagsøgers religionsudøvelse betinger.”

Der blev ved fortolkningen lagt vægt på, at FBL kun skal tåle sådanne indskrænkninger, som er klart indiceret, da loven ellers risikerer ikke at kunne opfylde Danmarks konventionsforpligtelser. Mindretallet tilkendte sagsøgeren en godtgørelse på 20.000 kr.

Flertallet og mindretallet var uenige om proportionaliteten, herunder hvad Toms skulle tåle for at imødekomme sagsøgerens religionsudøvelse. Desuden var der forskelle i vurderingen af bevisbyrdespørgsmålet.¹⁹⁴ Ankesagen for HR blev hævet, da parterne i sagen indgik et forlig. Toms fik frem-

¹⁹³ Blume, s. 247.

¹⁹⁴ Det er i dag fastslået ved FBL § 7 a, at der gælder en delt bevisbyrde.

stillet et hovedtørklæde, der levede op til fabrikkens krav, og sagsøgeren fik 30.000 kr. for sin medvirken til en afklaring.¹⁹⁵ Det illustrerer, at det faktisk var muligt for Toms at sikre formålet med mindre indgribende midler. Det kan derfor hævdes, at nødvendighedskravet ikke var opfyldt.¹⁹⁶

5.3.3. U 2005.1265 H (Føtex)

I januar 2005 afsagde HR en dom om et beklædningsreglement. Dommen har på den ene side en høj præjudikatsværdi, da den er afsagt af HR uden dissens.¹⁹⁷ På den anden side er dommen mere end 13 år gammel, og udviklingen i den mellemliggende periode skal derfor tages i betragtning.¹⁹⁸ Dommens præmisser er desuden konkret formuleret, hvilket svækker præjudikatvirkningen.¹⁹⁹ HR stadfæstede ØLR's dom med andre præmisser.

Dommen vedrører en kvindelig salgsassistent i Føtex, som siden sin ansættelse i år 1996 ikke havde båret hovedtørklæde. I maj 2001 meddelte hun, at hun for fremtiden ville anvende hovedtørklæde. Hun foreslog angiveligt på et møde, at hun kunne gå med et tørklæde i Føtex' farver og med butikkens logo, hvilket blev afvist. Herefter blev kvinden bortvist under henvisning til Føtex' beklædningsregler. En uges tid efter bortvisningen blev kvinden dog tilbudt en fuldtidsstilling på tekstillageret, men hun ønskede ikke at tage imod tilbuddet.

Føtex havde i august 2000 udarbejdet en pjece, der blev udleveret til alle medarbejdere. Det fremgik heraf, at det på alle områder, hvor der ikke var krav om en bestemt hovedbeklædning, var en del af uniformeringskravet, at de ansatte ikke bar hovedbeklædning. Den skriftlige præcisering var motive- ret af Magasin-sagen, men Føtex havde også forinden håndhævet et forbud mod hovedbeklædning.

HR lagde det til grund, at forbuddet kun vedrørte ansatte med direkte kundekontakt, og at tilsvarende beklædningsregler var gældende og blev håndhævet konsekvent før august 2000. Desuden havde Føtex tilkendegivet, at forbuddet havde ”*til formål over for kunderne at signalere, at Føtex er en politisk og religiøs neutral virksomhed*”. HR henviste til lovforslaget til 1996-FBL, og fastslog, at det ikke kunne være afgørende for tilladeligheden, om virksomheden som led i kravet om uniform foreskrev anvendelse af en bestemt hovedbeklædning eller forskrev, at de ansatte ikke måtte bære hovedbeklædning.²⁰⁰ Forbuddet indebar herefter ikke en overtrædelse af 1996-FBL. Der var desuden ikke efter EMD's praksis grundlag for at anse forbuddet for at være i strid med EMRK art. 9. Det fremgår ikke, hvordan HR nåede til denne konklusion.²⁰¹

5.3.4. Analyse af ledelsesretten i relation til beklædningsreglementer

Det bliver mange steder i den danske litteratur relativt summarisk konkluderet, at arbejdsgiveren må fastsætte beklædningsreglementer ud fra hygiejne-, sikkerheds- eller neutralitetshensyn.²⁰² Retstilstanden er i dag mere kompliceret end som så.

¹⁹⁵ Link: Forlig i Toms sagen.

¹⁹⁶ Se *Roseberry*, pkt. 3.

¹⁹⁷ *Blume*, s. 246f.

¹⁹⁸ *Blume*, s. 247.

¹⁹⁹ *Blume*, s. 307.

²⁰⁰ Se heroverfor 2000-vejledning, s. 7, og 2006-vejledning, pkt. 5.

²⁰¹ *Jacobsen*, pkt. 3.

²⁰² Se f.eks. *Andersen m.fl.*, s. 86f, *Greisen*, s. 131, og *Nielsen 2017*, s. 152.

Det blev fastslået ovenfor, at der skal foretages en treleddet prøvelse ved vurderingen af, i hvilket omfang FBL begrænser arbejdsgiverens adgang til at fastsætte beklædningsreglementer. Det analyseres først, om der foreligger direkte eller indirekte ulige behandling pga. religion.

5.3.4.1. *Ulige behandling efter forskelsbehandlingsloven*

Det kan konkluderes, at det at bære islamisk hovedtørklæde beskyttes som religionsudøvelse efter FBL. Tilsvarende beskyttes det at bære kalot, turban, korshalskæde eller religiøst motiveret skæg, hvis det af den pågældende opfattes som et direkte udtryk for den religiøse overbevisning.²⁰³ Et religiøst begrundet ønske om at have tildækkede arme og/eller ben kan også omfattes af beskyttelsen.

Et tilsyneladende neutralt beklædningsreglement kan udgøre indirekte diskrimination, hvis det især rammer personer, som af religiøse grunde ønsker at være klædt på en bestemt måde.

Hvis en arbejdsgivers beslutning rammer religiøs påklædning uden, at der er en intern regel, kan det udgøre direkte diskrimination. Det blev forudsætningsvist bekræftet i *Bouagnaoui*, hvor EUD anvendte art. 4, stk. 1, i tilfælde af, at afskedigelsen ikke var begrundet i en intern regel som den i *Achbita*.²⁰⁴ Selvom der er en intern regel, kan det udgøre direkte diskrimination, hvis reglen reelt anvendes forskelligt.²⁰⁵ Det kan f.eks. være tilfældet, hvis arbejdsgiveren dispenserer fra reglementet. Som nævnt ovenfor kan det desuden udgøre direkte diskrimination, hvis et reglement er indført af grunde, der er knyttet til beskyttelseskriteriet.²⁰⁶

Sagsøgerne i Magasin- og Føtex-sagen gjorde ikke gældende, at de fastsatte reglementer udgjorde direkte diskrimination. ØLR og HR tog derfor ikke stilling hertil, da der i civile sager kun tages stilling til de nedlagte påstande, jf. retsplejelovens § 338.²⁰⁷ På baggrund af det ovenfor anførte må det dog antages, at beslutningen i U 2000.2350 Ø i dag kunne blive rubriceret som direkte diskrimination, da Magasin ikke havde en generel politik om religiøse symboler. Desuden kunne Føtex' reglementet i U 2005.1265 H nok også i dag blive rubriceret som direkte diskrimination.²⁰⁸ Begrundelsen er, at reglementet kun vedrørte hovedbeklædning, og at den skriftlige præcisering var motiveret af Magasin-sagen. Reglementet var dermed indført af grunde knyttet til (en bestemt) religion. HR lagde derimod vægt på det anførte hensyn til et religiøst og politisk neutralt image, hvorefter reglementet medførte indirekte ulige behandling. Hvis det lægges til grund, at forbuddet i Føtex-sagen vedrørte alle religiøse og politiske symboler, kan der argumenteres for, at HR's rubricering af reglementet er i overensstemmelse med *Achbita*, der dog også vedrørte filosofiske symboler. Som nævnt ovenfor har EUD derimod ikke taget stilling til, om et reglement, der kun vedrører et forbud mod hovedbeklædning eller religiøse symboler, medfører direkte eller indirekte ulige behandling.

Et forbud mod at bære burka eller niqab på arbejdspladsen udgør direkte diskrimination, der ikke kan legitimeres. Der blev dog i april 2018 fremsat et lovforslag om et tildækningsforbud, og hvis forslaget

²⁰³ Heroverfor antager *Roseberry*, pkt. 3, at f.eks. det kristne kors ikke beskyttes på samme måde som hovedtørklæde.

²⁰⁴ *Bouagnaoui*, pr. 34.

²⁰⁵ *Achbita*, pr. 31. Se også *Frederiksen & Krarup*, s. 68, og *Haverkort-Speekenbrink*, s. 95.

²⁰⁶ *CHEZ*, pr. 95.

²⁰⁷ *Blume*, s. 243.

²⁰⁸ Se heroverfor LFF 181/1996, § 1, stk. 1, hvor et forbud mod at bære tørklæde eller turban findes at udgøre (ulovlig) indirekte diskrimination.

vedtages, vil der bl.a. gælde et forbud mod tildækning i butikker og offentlige kontorer i åbningstiden.²⁰⁹ Det bemærkes, at EMD i *S.A.S.* fandt, at et fransk tildækningsforbud var i overensstemmelse med EMRK art. 9.²¹⁰

5.3.4.2. *Sagligt formål og proportionalitet*

Hvis et beklædningsreglement medfører indirekte ulige behandling, skal det vurderes, om reglementet er begrundet i et sagligt formål, og om det er proportionalt. Hvis det er tilfældet, foreligger der ikke indirekte diskrimination. Det skal her analyseres, om der må fastsættes beklædningsreglementer af hensyn til hhv. hygiejne- og/eller sikkerhed, neutralitet, negativ religionsfrihed eller genkendelighed for kunderne.

- *Hygiejne- og/eller sikkerhedshensyn*

Det kan være sagligt at fastsætte et beklædningsreglement af hensyn til hygiejne- og/eller sikkerhed. Det bekræftes af Toms-sagen, der vedrørte en produktionsvirksomhed.

Reglementet skal være hensigtsmæssigt, dvs. egnet til at sikre gennemførelsen af hensynene. Det betyder f.eks., at et krav om at bære nethue i produktionen faktisk skal være egnet til at forbedre hygiejnen og/eller sikkerheden. Reglementet må - i medfør af nødvendighedskravet - kun vedrøre de relevante arbejdstagere, f.eks. produktionsansatte.

Ved forholdsmæssighedsvurderingen er hensynet til arbejdsgiveren tungtvejende, da der ved reglementet varetages hensyn til andre end virksomheden selv. Det bekræftes af EMD's dom i *Eweida m.fl.*, hvor et beklædningsreglement begrundet i sikkerheden på et offentligt hospital var i overensstemmelse med EMRK art. 9.²¹¹ Det bekræftes desuden af, at arbejdsgiveren i Toms-sagen ikke behøvede at være imødekommende overfor arbejdstagerens forsøg på at finde en løsning. Som nævnt ovenfor kan dommen dog kritiseres for ikke at iagttage nødvendighedskravet.

- *Neutralitetshensyn*

Ifølge praksis fra danske domstole, EUD og EMD kan et beklædningsreglement begrundes sagligt i hensynet til virksomhedens neutrale image udadtil. Det skal først analyseres, hvad der skal til for, at et neutralitetshensyn er sagligt.

Som nævnt ovenfor skal FBL fortolkes EU-konformt. EUD fastslog i *Achbita*, at ønsket om over for kunderne at give udtryk for en politik om politisk, filosofisk og religiøs neutralitet var sagligt.²¹² Det er navnlig tilfældet, når politikken kun vedrører arbejdstagere med kundekontakt.²¹³ EUD tog ikke stilling til, om det havde betydning for sagligheden, at der blev varetaget hensyn til både politisk, filosofisk og religiøs neutralitet. Heroverfor underkendte EUD i *Bouagnaoui* et beklædningskrav, som var begrundet i arbejdsgiverens vilje til at tage hensyn til en kundes ønske om ikke at modtage tjenester fra en medarbejder, som bærer islamisk hovedtørklæde.²¹⁴ Det fremgår ikke, om EUD underkendte beklædningskravet, *fordi* det var afledt af en enkelt kundes ønske, *og/eller fordi* det kun vedrørte religiøs neutralitet. Desuden vedrører dommen art. 4, stk. 1, som indebærer en strengere vurdering ift. art. 2, stk. 2, litra b. Konkluderende er det ikke endeligt afklaret, hvad der som minimum skal

²⁰⁹ LFF 219/2017, pkt. 3.2.2.

²¹⁰ Se også *Belcacemi & Oussar* om et belgisk tildækningsforbud.

²¹¹ *Eweida m.fl.*, pr. 96ff.

²¹² *Achbita*, pr. 37.

²¹³ *Achbita*, pr. 38.

²¹⁴ *Bouagnaoui*, pr. 34 og 40.

opfyldes for, at et neutralitetshensyn er sagligt efter direktiv 2000/78. På baggrund af *Bougnaoui* må det dog antages, at en virksomhed ikke kan undgå ansvar for diskrimination under henvisning til kundernes subjektive præferencer.²¹⁵

Der har forud for *Achbita* og *Bougnaoui* været stillet spørgsmålstejn ved, om det var i overensstemmelse med direktivet, at HR i U 2005.1265 H accepterede det af Føtex anførte neutralitetshensyn.²¹⁶ Føtex havde anført, at reglementet skulle signalere overfor kunderne, at Føtex var en politisk og religiøst neutral virksomhed. HR's accept af sagligheden er umiddelbart i overensstemmelse med *Achbita*.²¹⁷ Det ses dog, at Føtex – i modsætning til G4S – ikke varetog hensynet til filosofisk neutralitet. Det er endnu ikke afgjort på EU-retligt plan, hvilken betydning det har.

Der skal nu foretages en analyse af kravet om proportionalitet. I medfør af hensigtsmæssighedskravet skal neutralitetspolitikken reelt forfølges sammenhængende og systematisk, og virksomheden skal forud for afskedigelsen have fastlagt en generel og uddifferentieret politik.²¹⁸ I overensstemmelse hermed blev det i U 2000.2350 Ø fastslået, at Magasin havde handlet i strid med FBL, da beklædningsvejledningen havde ”en vis rummelig karakter”. Der er ikke i praksis taget stilling til, om en virksomheds øvrige adfærd har betydning for, om virksomheden kan opfylde kravet om, at neutralitetspolitikken skal forfølges sammenhængende og systematisk. Der kan f.eks. stilles spørgsmålstejn ved, om et religiøst neutralt image kan opnås, hvis virksomheden sælger halal-produkter.²¹⁹ Desuden er der ikke taget stilling til, om den danske samfundsudvikling fra et sekulært til et mere multikulturelt samfund har betydning for hensigtsmæssighedsvurderingen. Et forbud mod religiøse symboler er i et sekulært samfund egnet til at opnå et religiøst neutralt image. Hvis religiøs neutralitet forstås som neutralitet ift. samfundet, kan der derimod stilles spørgsmålstejn ved, om et forbud mod religiøse symboler er egnet til at opnå et religiøst neutralt image i et multikulturelt samfund.

Det følger af nødvendighedskravet, at et reglement begrundet i hensynet til neutralitet udadtil kun må vedrøre ansatte med kundekontakt.²²⁰ Føtex havde iagttaget kravet herom i U 2005.1265 H.

EUD fastslog i *Achbita*, at arbejdsgiveren i et vist omfang skal forsøge at omlacere den religiøse arbejdstager til en stilling uden visuel kontakt med kunderne.²²¹ Kravet gælder kun, hvis virksomheden ikke herved pålægges en merudgift, og hvis det kan ske under hensyntagen til de begrænsninger, som virksomheden er underlagt. Der er dermed ikke tale om en generel tilpasningspligt, jf. FBL § 2 a. En stor virksomhed har i videre omfang en omlaceringspligt, da denne har flere ressourcer, der gør det muligt at være fleksibel ved tildelingen af arbejdsopgaver.²²² Føtex opfyldte kravet i U 2005.1265 H, da sagsøgeren blev tilbudt en stilling på lageret.

Det blev desuden fastslået i *Achbita*, at indskrænkningen skal begrænses til det strengt nødvendige.²²³ Det kan også udtrykkes ved, at formålet skal opfyldes med det mindst indgribende middel.²²⁴ Et neutralt image kan i et vist omfang opnås, selvom de ansatte bærer diskrete religiøse symboler. Det blev

²¹⁵ Se også *Achbita* (GA), pr. 90f, og LBN kendelse af 11. januar 2018 om diskrimination pga. etnicitet.

²¹⁶ Se *Country Report (DK)*, pkt. 11.1., *Jacobsen, Roseberry og Vickers*, s. 137. Se heroverfor *Olsen 2005a* og *Ketscher*.

²¹⁷ *Nielsen 2017*, s. 151.

²¹⁸ *Achbita*, pr. 40f. Se pkt. 5.6.

²¹⁹ *Hennette-Vauchez*, s. 750.

²²⁰ *Achbita*, pr. 42.

²²¹ *Achbita*, pr. 43.

²²² *Bougnaoui* (GA), pr. 125.

²²³ *Achbita*, pr. 43.

²²⁴ *Fenger*, pkt. 4.1.

forudsætningsvist fastslået i *Eweida m.fl.*²²⁵ EUD har dog ikke taget stilling til, om arbejdsgiveren skal acceptere diskrete symboler. Desuden har EUD ikke taget stilling til, om det kan udgøre direkte diskrimination, hvis der meddeles dispensation for diskrete religiøse symboler. Det kan endvidere overvejes, om et neutralt image kan opnås, selvom de ansatte må bære f.eks. en turban, der er designet efter uniformen. Hvis det er tilfældet, vil det være et mindre indgribende middel ift. et forbud. Der er ikke taget stilling hertil i praksis, men ifølge GA Kokott er det ikke tilfældet.²²⁶ Det bemærkes, at det ikke har betydning for den juridiske vurdering, at der i praksis ofte udarbejdes specialdesignet beklædning.²²⁷

Kravet om forholdsmæssighed er det tredje led i proportionalitetsvurderingen. Hensynet til et neutralt image er mindre tungtvejende end hensynet til hygiejne- og sikkerhed. Begrundelsen er, at der her alene varetages et hensyn til virksomheden selv. Det bekræftes af EMD's dom i *Eweida m.fl.*²²⁸ Det følger også af ledelsesretten, at de hensyn, der varetages, kan have forskellig vægt.²²⁹ Der skal derfor foretages en strengere vurdering af adgangen til at fastsætte beklædningsreglementer begrundet i neutralitet.

Der er en række supplerende hensyn, som kan inddrages ved vurderingen af et beklædningsreglements lovlighed. Det kan inddrages, om de ansatte i øvrigt er forpligtede til at bære uniform,²³⁰ og om en eller flere arbejdstagere rammes af reglementet.²³¹ Det har desuden været anført, at der kan forventes større tilbageholdenhed af en arbejdstager i en fremtrædende eller betroet stilling.²³² Det kan ikke tiltrædes, da FBL er beskyttelsespræceptiv, jf. FBL § 5 b, og da det vil begrænse religiøse arbejdstageres forfremmelsesmuligheder.²³³ Ifølge *Eweida m.fl.* skal det inddrages i vurderingen, om arbejdsgiveren har dispenseret fra reglementet, og/eller om reglementet efterfølgende ændres.²³⁴ Det kan kritiseres, at arbejdsgiveren som følge heraf kan blive tilbageholdende med at finde pragmatiske løsninger.²³⁵

- Hensyn til den negative religionsfrihed

Det skal vurderes, om et forbud mod religiøse symboler kan begrundes i hensynet til kundernes negative religionsfrihed (*eksternt*). Det skal desuden vurderes, om hensynet til kollegaers negative religionsfrihed kan begrunde et beklædningsreglement, der (også) vedrører ansatte uden kundekontakt (*internt*). Det forudsættes her, at reglementet ikke udgør direkte diskrimination.²³⁶

Det må antages, at det er sagligt at varetage et hensyn til kunder og/eller kollegaers negative religionsfrihed. Begrundelsen er, at religionsfrihed har et negativt aspekt, som beskytter retten til at være

²²⁵ *Eweida m.fl.*, pr. 94. Se også *Achbita (GA)*, pr. 118.

²²⁶ *Achbita (GA)*, pr. 105ff.

²²⁷ Ifølge *LG Rapport*, s. 7, tilgodeså 9 ud af 10 af de 45 virksomheder muslimske kvinders behov for tildækning, f.eks. ved et specialdesignet tørklæde.

²²⁸ *Eweida m.fl.*, pr. 99.

²²⁹ Se f.eks. *Nielsen 2016*, s. 207f, og *Hasselbalch*, note 31.

²³⁰ 2006-vejledning, pkt. 5, og *Achbita (GA)*, pr. 118.

²³¹ ØLR dom af 5. april 2001 og *ENL Report*, s. 31.

²³² *Achbita (GA)*, pr. 119. Se også *Frederiksen & Krarup*, s. 79.

²³³ *Vickers*, s. 198.

²³⁴ *Eweida m.fl.*, pr. 94.

²³⁵ Se *Hill*, s. 202, og *McCrea*, s. 281.

²³⁶ Se pkt. 5.3.4.1.

fri for religiøse tilkendegivelser.²³⁷ Det er dog endnu ikke afgjort, om det har betydning for sagligheden af et reglement om forbud mod religiøse symboler, at der er uenighed om, hvorvidt religiøse symboler virker og/eller har til formål at virke missionerende.²³⁸

Der skal - som led i proportionalitetsvurderingen - tages stilling til forholdet mellem de to (modstridende) aspekter af samme grundrettighed. I *Bouagnaoui* accepterede EUD ikke hensynet til en kundes ønske om at være fri for at se på religiøse symboler, dvs. kundens negative religionsfrihed.²³⁹ Resultatet kan dog ikke overføres direkte, da dommen var konkret begrundet, og da den vedrørte direktivets art. 4, stk. 1. Desuden tog hverken ØLR eller HR i U 2005.1265 H stilling til, at Føtex havde anført, at EMRK også beskytter den negative religionsfrihed. Endelig kan U 2001.83 H om bøn på et AMU-center ikke inddrages ved vurderingen, da det ikke under sagen blev gjort gældende, at forbuddet mod bøn på fællesarealerne var begrundet i den ene elevgruppes negative religionsfrihed.²⁴⁰ En afklaring af retstilstanden må derfor afvente en stillingtagen i praksis. På det foreliggende grundlag er det dog min vurdering, at det negative aspekt ikke i sig selv kan begrunde et eksternt og/eller internt reglement om forbud mod religiøse symboler, jf. FBL § 1, stk. 3.

- *Hensyn til genkendelighed for kunderne*

Et beklædningsreglement kan begrundes sagligt i hensynet til genkendelighed for kunderne. Reglementet opfylder dog ikke nødvendighedskravet. Begrundelsen er, at hensynet til genkendelighed kan opfyldes ved mindre indgribende midler, f.eks. kan der udarbejdes en (hoved)beklædning, der passer til uniformens farve og stil.²⁴¹ Det bekræftes af, at Føtex i U 2005.1265 H anførte hensynet til genkendelighed til støtte for sin påstand, men at hverken ØLR eller HR tog stilling hertil.

5.3.5. Delkonklusion

EMD og EUD har i de senere år afsagt centrale domme om beklædningsreglementer. De danske forarbejder samt den danske praksis og litteratur er ikke fuldt ud opdateret efter den europæiske udvikling. Arbejdsgiveren skal derfor ikke kun forholde sig til de danske kilder ved fastsættelsen af beklædningsreglementer. Sondringen mellem direkte og indirekte ulige behandling er ikke endeligt afklaret i europæisk praksis. De danske sager om beklædningsreglementer er dog blevet rubriceret som indirekte ulige behandling, der kan legitimeres efter en konkret vurdering af saglighed og proportionalitet. Der kan i videre omfang fastsættes beklædningsreglementer af hensyn til hygiejne- og/eller sikkerhed end af hensyn til neutralitet udadtil. Det kan ikke på det foreliggende grundlag fastslås, hvad der som minimum kræves for, at et neutralitetshensyn er sagligt

5.4. Mad- og spisep præferencer

Arbejdsgiveren har i medfør af ledelsesretten og instruktionsbeføjelsen ret til at foreskrive, hvilket og hvordan arbejdet skal udføres.²⁴² Det analyseres her, i hvilket omfang der i dag kan fastsættes reglementer, som i særlig grad rammer personer med bestemte religiøse mad- og spisep præferencer. Der foretages først en gennemgang og analyse af de to danske domme på området.

²³⁷ *Andersen m.fl.*, s. 109, *Nielsen 2017*, s. 184, og *Vickers*, s. 68.

²³⁸ Se *Wintemute*, s. 234, og *Bouagnaoui (GA)*, pr. 73. Se heroverfor *Vickers*, s. 197, og *Ketscher*, pkt. 5.

²³⁹ *Bouagnaoui*, pr. 40.

²⁴⁰ Se tilsvarende LBN kendelse af 27. april 2017.

²⁴¹ *Jacobsen*, pkt. 4.2., og *Roseberry*, pkt. 3.

²⁴² *Hasselbalch online*, afsnit XVIII, pkt. 3, ved note 98.

5.4.1. U 2008.1028 Ø (behandlingshjemmet)

ØLR afsagde i januar 2008 en dom om mad- og spisepræferencer i første instans. Dommen vedrører en muslimsk kvinde, der i 2004 søgte job som tilkaldevikar på et behandlingshjem for børn i alderen 0-6 år. Under en af prøvevagterne undlod kvinden at spise under frokostmåltidet grundet ramadanen. Kvinden blev efterfølgende meddelt, at hun ikke kunne blive ansat grundet problemer med bleskift og måltidets afvikling. Der blev under sagen henvist til en pjece om behandlingshjemmets socialpædagogiske praksis. Det fremgik bl.a. heraf, at måltidet var en del af den pædagogiske praksis, da behandlingshjemmet herigennem søgte at få faste vaner.

ØLR lagde det til grund, *at* en medvirkende årsag til, at sagsøgeren ikke blev fastansat tilkaldevikar, var, at hun ikke spiste under børnenes måltid, *og at* hun ikke spiste, fordi hun fastede pga. ramadanen. Behandlingshjemmet fandtes indirekte at have diskrimineret sagsøgeren pga. hendes religion i strid med FBL. Sagsøgeren tilkendtes derfor en godtgørelse på 25.000 kr.

Det blev ved dommen fremhævet, at behandlingshjemmet ikke havde påberåbt sig, at den ulige behandling var sagligt begrundet. Det indikerer, at der var grundlag herfor.²⁴³

5.4.2. U 2015.2984 V (ernæringsassistenten)

I februar 2012 afsagde LBN en kendelse om religiøse mad- og spisepræferencer.²⁴⁴ Sagen blev indbragt for domstolene, hvor VLR i maj 2015 stadfæstede BR's dom.

Sagen vedrørte en muslimsk kvinde, som i år 2010 var under uddannelse til ernæringsassistent. Kvinden ønskede af religiøse grunde ikke at smage på mad med svinekød, hvorimod hun godt kunne røre ved svinekød og tilberede mad med det. Den muslimske kvinde udmeldte sig fra uddannelsen, da der efter hendes opfattelse blev stillet krav om, at hun skulle smage på mad med svinekød. Kvinden indbragte sagen for LBN, der tilkendte hende 75.000 kr. i godtgørelse for indirekte diskrimination. Uddannelsesinstitutionen indbragte herefter sagen for domstolene.

BR fandt det bevist, at uddannelsesinstitutionen stillede krav om, at den muslimske kvinde skulle smage på svinekød for, at hun kunne gennemføre uddannelsen som ernæringsassistent. Da kvinden ikke ville smage på svinekød af religiøse årsager, udgjorde kravet indirekte diskrimination. Kravet var ikke objektivt begrundet i et sagligt formål *eller* hensigtsmæssigt og nødvendigt. Begrundelsen var, *at* det fremgik af et svar fra Undervisningsministeriet, at skolen ikke kunne stille krav om, at eleverne skulle smage på svinekød, *og at* andre skoler havde anført, at de ikke stillede et sådant krav. Klageren tilkendtes derfor 40.000 kr. i godtgørelse. VLR stadfæstede BR's dom i henhold til grunden.

5.4.3. Analyse af ledelsesretten i relation til mad- og spisepræferencer

Det skal analyseres, i hvilket omfang arbejdsgiveren i dag må fastsætte regler, der i særlig grad rammer personer med religiøse mad- og spisepræferencer. Som nævnt ovenfor fokuseres der på de særlige forhold, som gør sig gældende her, og der henvises i øvrigt til analysen vedr. beklædningsreglementer.

5.4.3.1. Ulige behandling efter forskelsbehandlingsloven

Mad- og spisepræferencer beskyttes efter FBL, når præferencerne er tilstrækkeligt nært knyttet til den religiøse overbevisning og direkte udtrykker den. Den muslimske ramadan og forbuddet mod at spise

²⁴³ Greisen, s. 118, og Schwartz & Hartmann, s. 182.

²⁴⁴ LBN kendelse af 8. februar 2012.

og/eller røre ved bl.a. svinekød omfattes. Desuden omfattes f.eks. nogle jøders ønske om at spise efter kosher-reglerne og nogle buddhisters ønske om at være vegetarer.²⁴⁵

Det kan udgøre indirekte diskrimination, hvis et tilsyneladende neutralt reglement medfører, at ansatte med en bestemt religion stilles særligt ufordelagtigt grundet deres mad- og spisepræferencer.

5.4.3.2. *Sagligt formål og proportionalitet*

Et reglement udgør ikke indirekte diskrimination, hvis det kan begrundes i et sagligt formål og er proportionalt. Der foretages her en analyse af, om forskellige hensyn, der kan opstå på arbejdspladsen, kan begrunde et reglement om mad- og spisepræferencer.

- *Hensyn til virksomhedens drift*

Det er sagligt at varetage et hensyn til en virksomheds almindelige og effektive drift. Det kan f.eks. være sagligt at kræve, at de ansatte i et supermarked rører ved flasker med alkohol og pakker med svinekød, at en kok rører ved maden, eller at en ansat i en slagter rører ved kødet i disken.

Ifølge proportionalitetsprincippets krav om nødvendighed må reglementet kun vedrøre de relevante arbejdstagere, dvs. de ansatte der naturligt kommer i kontakt med varerne. Kravet må desuden kun gælde, når det er relevant for arbejdet at røre ved varerne. Arbejdsgiveren skal undersøge, om formålet kan opnås ved mindre indgribende midler, f.eks. ved mulighed for brug af handsker, eller ved at organisere arbejdet under hensyntagen til religiøse præferencer.

I relation til forholdsmæssigheden vedrører et driftshensyn på den ene side arbejdsgiveren selv, og hensynet er derfor mindre tungtvejende. På den anden side er udførelsen af arbejdet af central betydning, og det kan indgå som et moment, at en arbejdstager kan sige op, hvis den pågældende ikke vil udføre det arbejde, som den pågældende bliver sat til.²⁴⁶ Det er derfor min vurdering, at arbejdsgiveren i vidt omfang kan foreskrive, hvilke arbejdsopgaver der skal udføres. Det bekræftes af FED 2008.278 Ø, hvor det blev fastslået, at det var berettiget at pålægge en medarbejder, der var medlem af Jehovas Vidner, at deltage i en fødselsreception på arbejdet, selvom det stred mod den pågældendes religion. Begrundelsen var bl.a., at deltagelse i receptionen var en naturlig del af arbejdet. Arbejdsgiveren kan derimod ikke ensidigt ændre stillingen væsentligt.²⁴⁷

- *Pædagogiske hensyn*

Det kan være sagligt for arbejdsgiveren at varetage pædagogiske hensyn. Det er f.eks. sagligt at kræve, at en pædagog skal spise med ved frokostmåltidet grundet et pædagogisk hensyn til at skabe faste vaner. Det skal undersøges, om der kan anvendes mindre indgribende midler, f.eks. om formålet kan opnås ved, at pædagogerne sidder med ved bordet uden at spise, eller ved planlægning af bemanding og fordeling af aktiviteter. Ved vurderingen af forholdsmæssigheden er det pædagogiske hensyn mere tungtvejende end f.eks. neutralitetshensyn. Begrundelsen er, at der varetages et hensyn til andre end virksomheden selv. På baggrund heraf må det antages, at behandlingshjemmet i U 2008.1028 Ø kunne have legitimeret reglementet.

- *Sundhedsmæssige hensyn*

Det kan overvejes, om uddannelsesinstitutionen i U 2015.2984 V kunne have gjort gældende, at kravet om at smage på alt mad var begrundet i et sundhedsmæssigt hensyn. Et sundhedsmæssigt hensyn

²⁴⁵ Link: Religionernes spiseregler.

²⁴⁶ Eweida m.fl., pr. 83.

²⁴⁷ Kristiansen 2016, s. 335ff.

er sagligt, men et krav om at smage på alt mad opfylder ikke nødvendighedskravet, da det kan undersøges, om maden er fordærvet, ved at lugte til den.

5.4.4. Delkonklusion

Arbejdsgiveren skal også være opmærksom på udviklingen i EMD og EUD's praksis ift. at fastsætte regler, som i særlig grad rammer ansatte med bestemte religiøse mad- og spisepræferencer. Et tilsyneladende neutralt reglement kan begrundes sagligt af hensyn til virksomhedens drift eller pædagogiske hensyn. Proportionalitetsvurderingen skal foretages i lyset af den nyere praksis.

5.5. Interaktion mellem mennesker

Som nævnt ovenfor kan en arbejdsgiver fastsætte et reglement om arbejdets nærmere udførelse. Desuden kan der stilles krav om, at arbejdstageren udviser en anstændig opførsel ift. andre ansatte og forretningsforbindelser.²⁴⁸ Når et reglement i særlig grad rammer ansatte med bestemte religiøse skikke, skal det vurderes, om reglementet er i overensstemmelse med FBL.

Der foretages kun en nærmere analyse af adgangen til at fastsætte regler om at give hånd til personer af det modsatte køn. Der skal dog perspektiveres til tre andre områder. *For det første* har EMD fastslået, at arbejdsgiveren kan fastsætte en ligestillingspolitik, hvorefter der skal ydes samme service til homoseksuelle.²⁴⁹ *For det andet* kan arbejdsgiveren efter en konkret vurdering fastsætte et reglement om, at de ansatte skal være indstillet på, at der kan opstå fysisk kontakt mellem mænd og kvinder. Det er f.eks. sagligt at kræve, at der på et behandlingshjem for utilpassede unge skal kunne gribes fysisk ind af hensyn til driften og sikkerhedsmæssige hensyn. Det er også sagligt af hensyn til driften at kræve, at en arbejdstager på et plejehjem skal kunne udføre pleje- og sundhedsopgaver på begge køn. Det er dog kun proportionalt, hvis det ikke er muligt at fordele opgaverne under hensyntagen hertil. *For det tredje* er det i medfør af lydigheds- og respektpligten sagligt at kræve, at en arbejdstager skal følge instrukser fra den pågældendes leder, uanset om lederen er en mand eller kvinde.

Som nævnt ovenfor skal der foretages en nærmere analyse af adgangen til at fastsætte regler om at give hånd til personer af det modsatte køn. Der blev i december 2017 afsagt en dom herom. Der redegøres først for dommen, hvorefter der foretages en analyse af retstilstanden i dag.

5.5.1. Retten på Frederiksbergs dom af 14. december 2017 (taxachaufføren)

LBN afsagde i september 2015 en kendelse om en klager, som i januar 2015 deltog i et informationsmøde om en specialopgave hos et taxiselskab.²⁵⁰ Klager blev efter mødet oplyst om, at han ikke blev tilbudt opgaven. Ifølge taxiselskabet var begrundelsen herfor, *at* klager havde haft et antal klagesager, *at* han på informationsmødet afviste at give hånd til den kvindelige chef, *og at* han kom for sent til informationsmødet. Klager oplyste under sagen, *at* han tidligere havde forklaret servicechefen, at han ikke ønskede at give hånd til kvindelige kollegaer, *og at* han ville give hånd til kunder, hvis de rakte hånden ud til ham.

LBN lagde det til grund, at taxiselskabet som begrundelse for ikke at antage klager bl.a. henviste til, at han ikke ville give hånd til kvindelige kunder. Klager havde dermed påvist faktiske omstændighe-

²⁴⁸ Svenning Andersen *m.fl.*, s. 290.

²⁴⁹ Eweida *m.fl.*, pr. 102ff og 107ff.

²⁵⁰ LBN kendelse af 23. september 2015.

der, der gav anledning til at formode, at han havde været udsat for indirekte diskrimination. Taxiselskabet havde ikke godtgjort et legitimt formål med kravet om at give hånd. Klager fik derfor medhold, og tilkendtes 10.000 kr. i godtgørelse.

Taxiselskabet efterlevede ikke afgørelsen, og LBN indbragte sagen for domstolene. Retten på Frederiksberg afsagde dom i sagen i december 2017. BR fastslog, at kravet om at give hånd til kvindelige kunder udgjorde indirekte ulige behandling, og at der konkret ikke var saglige grunde til at fravælge chaufføren til opgaven. Begrundelsen var, at taxiselskabet efter en rimelig nærmere undersøgelse kunne have forsikret sig om, at chaufføren ikke ville undlade at give hånd til kvindelige kunder, som måtte ønske at give ham hånden. Chaufføren blev derfor tilkendt 10.000 kr. i godtgørelse for indirekte diskrimination.

Ved dommen blev det som et *obiter dictum* fastslået, at et krav om at give hånd til kvindelige kunder som udgangspunkt vil være lovligt, hvis det direkte relaterer sig til virksomhedens præsentation udadtil, og er nødvendigt for virksomhedens sædvanlige og ensartede servicering af kunderne, og hvis kravet i øvrigt stilles til alle ansatte i samme stillinger. Det indikerer, at resultatet kunne have været et andet, hvis chaufføren faktisk ikke ville give hånd til kvindelige kunder. Det bemærkes, at dommen har mindre retskildemæssig betydning, da der er tale om en byretsdom.^{251, 252}

5.5.2. Analyse af ledelsesretten i relation til interaktion mellem mennesker

5.5.2.1. Ulige behandling efter forskelsbehandlingsloven

Nogle muslimer, Jehovas Vidner og ortodokse jøder finder af religiøse årsager, at der skal være en adskillelse mellem mænd og kvinder, og at man derfor ikke bør give hånd til en person af det modsatte køn.²⁵³ Denne form for religionsudøvelse beskyttes efter FBL.

Det kan derfor udgøre indirekte diskrimination, hvis der fastsættes et tilsyneladende neutralt reglement om, at de ansatte skal give hånd til kollegaer og/eller kunder af det modsatte køn.²⁵⁴

5.5.2.2. Sagligt formål og proportionalitet

Et reglement om at give hånd til personer af det modsatte køn udgør ikke indirekte diskrimination, hvis det er objektivt begrundet i et sagligt formål og proportionalt. Det analyseres her, om arbejdsgiveren må fastsætte et internt og/eller eksternt reglement om håndtryk. Det bemærkes, at der vil være et vist overlap ved analysen af de to reglementer.

- Hensyn til det kollegiale miljø (internt)

Et internt reglement om håndtryk kan begrundes sagligt i hensynet til et harmonisk kollegialt miljø.²⁵⁵ Sagligheden bekræftes af, at der gælder en almindelig pligt for de ansatte til at udvise den nødvendige respekt over for kollegaer og foresatte.²⁵⁶ Desuden kan et reglement begrundes sagligt i virksomhedens ligestillingspolitikker. Det bekræftes af *Eweida m.fl.*, der dog vedrørte eksterne forhold.²⁵⁷

²⁵¹ Blume, s. 186.

²⁵² Ifølge mail af 6. april 2018 fra Retten på Frederiksberg er dommen ikke anket. Mail kan forevises på forespørgsel.

²⁵³ Link: Skal vi lovgive os til et håndtryk?

²⁵⁴ Se NV redegørelse, pkt. 3.7.

²⁵⁵ Bougnaoui (GA), pr. 116.

²⁵⁶ Hasselbalch online, afsnit XVIII, pkt. 1, før note 12.

²⁵⁷ Eweida m.fl., pr. 102ff og 107ff.

I medfør af proportionalitetsprincippet krav om nødvendighed må et reglement ikke gå videre, end formålet tilsiger. Reglementet må derfor kun vedrøre de arbejdstagere, der har fysisk kontakt til kollegaer. Desuden kan det kun kræves, at de ansatte skal give hånd, hvor det efter den almindelige opfattelse vil være det naturlige at gøre. Arbejdsgiveren skal undersøge, om formålet kan opnås ved mindre indgribende midler, f.eks. ved at indføre en anden respektfuld hilsemåde. Formålet synes ikke at kunne opnås ved, at medarbejderen forklarer kollegaerne om baggrunden for det religiøse ønske om ikke at benytte håndtryk. Begrundelsen er, at afvisningen stadig kan virke krænkende, og at forklaringen – uanset formålet hermed – kan virke missionerende. Der er således her et hensyn til kollegaernes negative religionsfrihed.

Der skal ved afvejningen af de modsatrettede interesser tages stilling til forholdet mellem religions- og kønsdiskrimination. Det er en kompleks problemstilling. På den ene side fastslog EMD ved *Eweida m.fl.*, at de nationale domstole ikke havde overskredet deres skønsmargin ved at vægte hensynet til virksomhedens ligestillingspolitik højere end religionsfrihed. Desuden valgte EUD i *Achbita* at følge opfattelsen hos GA Kokott, som antog, at religionsudøvelse i mindre grad er en uforanderlig given faktor ift. køn.²⁵⁸ Endvidere er det den generelle opfattelse, at kønsligestilling har en fremtrædende plads.²⁵⁹ Der kan derfor argumenteres for, at hensynet til det kollegiale miljø er tungtvejende, da det er knyttet til menneskelig værdighed, tolerance og ligestilling mellem kvinder og mænd. Desuden er arbejdsgiveren efter ligebehandlingslovens § 1, stk. 5, forpligtet til at stille et chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed. Det må antages, at arbejdsgiveren kan ifalde ansvar for chikane, hvis en ansat ikke vil give hånd til en kollega af det modsatte køn. Det bekræftes af LBN kendelse af 22. januar 2014, hvor en elev blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr. for chikane, da en censor af religiøse årsager nægtede at give hånd til elever af det modsatte køn. På den anden side er der – som nævnt ovenfor – ikke noget hierarki mellem beskyttelseskriterierne, og det er omdiskuteret, om religiøs overbevisning er udtryk for et valg.²⁶⁰ Desuden er hensynet til arbejdstagerens religionsudøvelse også knyttet til menneskelig værdighed og tolerance.

På baggrund heraf er det min vurdering, at der efter en konkret vurdering kan fastsættes et reglement om, at de ansatte skal give hånd til kollegaer af det modsatte køn. Retten på Frederiksbergs dom ændrer ikke herpå. Begrundelsen er, at taxiselskabet ikke nedlagde påstand om, at selskabet varetog et hensyn til det interne kollegiale miljø.

- *Hensyn til virksomhedens image (eksternt)*

Et eksternt reglement om håndtryk kan begrundes sagligt i hensynet til virksomhedens professionelle, servicemindede og/eller neutrale image udadtil. Det bekræftes af præmisserne i Retten på Frederiksbergs dom. Desuden bekræftes det af GA Kokott, som antager, at det er legitimt for en virksomhed at stille krav om, at enhver kunde betjenes imødekommende, og at elementære høflighedsformer overholdes.²⁶¹ Det er endvidere sagligt at varetage et hensyn til virksomhedens ligestillingspolitikker.

Det følger af proportionalitetsprincippet krav om nødvendighed, at reglementet kun må vedrøre ansatte med direkte kundekontakt, og der kan kun stilles krav om, at de ansatte skal give hånd, hvor det vil være det naturlige at gøre. Formålet synes ikke at kunne opnås ved, at kunden forklares om baggrunden for det religiøse ønske om ikke at benytte håndtryk. Det gælder særligt, hvor arbejdstageren ikke får en tættere relation til kunden. I overensstemmelse hermed fastslog LBN ved kendelse af 26.

²⁵⁸ *Achbita (GA)*, pr. 116.

²⁵⁹ Se *Vickers*, s. 67.

²⁶⁰ Se pkt. 4.2.2. og *Vickers*, s. 38f.

²⁶¹ *Achbita (GA)*, pr. 92.

april 2017, at FBL ikke var krænket i et tilfælde, hvor der blev indgivet en klage over en tolk, der som led i tolkesituationen forklarede, hvorfor han ikke ville give hånd til kvinder. Det bemærkes dog, at der var tale om en særlig situation, da den pågældende virkede som tolk.

Hensynet til virksomhedens neutrale image er på området for regler om håndtryk mere tungtvejende end på området for beklædningsreglementer. Begrundelsen er, at håndtrykket er et symbol på et ligeværdigt og respektfuldt møde, og at håndtrykket et vigtigt element i at få etableret den rette ramme for situationer, hvor mennesker mødes i ikke-private former.²⁶² Der henvises i øvrigt til analysen ovenfor vedr. forholdet mellem religions- og kønsdiskrimination. Arbejdsgiveren må derfor efter en konkret vurdering kunne fastsætte et reglement om, at de ansatte skal give hånd til kunder af det modsatte køn.

5.5.3. Delkonklusion

Analysen af FBL skal også på området for interaktion mellem mennesker foretages i lyset af direktiv 2000/78 og EMRK. Et reglement om at give hånd til personer af det modsatte køn kan begrundes sagligt i hensynet til det kollegiale miljø (*internt*) eller virksomhedens image udadtil (*ekstern*). Disse hensyn er tungtvejende, da de knytter sig til ligestilling mellem mænd og kvinder. Der skal dog foretages en konkret vurdering af proportionaliteten.

5.6. Perspektivering til dokumentationskrav for reglementer

Det er nu blevet fastslået, i hvilket omfang arbejdsgiveren i materiel henseende må fastsætte reglementer om beklædning, mad- og spisepreferencer og interaktion mellem mennesker. Det er i praksis afgørende for arbejdsgiveren, hvilke dokumentationskrav der stilles til reglementet. Der skal derfor foretages en kort perspektivering hertil.

Det følger af den almindelige ledelsesret, at et reglement skal være kommunikeret til de ansatte på en tilstrækkelig sikker måde, så de pågældende må antages at være bekendt med det, og at reglementet skal følges i praksis.²⁶³ Det kan desuden være et krav, at de ansatte inddrages ved vedtagelsen af reglementet.²⁶⁴ De generelle krav gælder også på FBL's område.

De tre ældre danske domme om beklædningsreglementer kan inddrages ved analysen af, hvilke dokumentationskrav der i øvrigt gælder på FBL's område. Der var i Magasin-sagen et skriftligt reglement. Det var dog løst formuleret, og arbejdsgiveren kunne derfor ikke bevise, at reglementet blev praktiseret ens overfor alle politiske og religiøse symboler.²⁶⁵ I Føtex-sagen var der et skriftligt reglement om forbud mod hovedbeklædning, men det fremgik ikke heraf, at det var begrundet i et hensyn til politisk og religiøs neutralitet. HR lagde dog alligevel denne begrundelse til grund. I Toms-sagen var der et præcist skriftligt reglement.

Det skal først analyseres, om et reglement på FBL's område skal være skriftligt. Der er ikke i praksis taget stilling til, om der gælder et formelt skriftlighedskrav for reglementer. Den foreliggende praksis indikerer dog, at der reelt gælder et krav om, at reglementet er skriftligt. Det er dog ikke alt, som behøver at fremgå skriftligt, hvilket illustreres af Føtex-sagen. Dansk ret skal – som nævnt ovenfor – fortolkes EU-konformt, og det er derfor relevant, om der gælder et skriftlighedskrav efter EU-retten. EUD's dom i *Achbita* indikerer, at der ikke efter direktiv 2000/78 stilles formelt krav om forudgående

²⁶² Se *NV redegørelse*, pkt. 2 og 3.9.

²⁶³ *Hasselbalch online*, afsnit XVIII, pkt. 3, ved note 144.

²⁶⁴ Se *Hasselbalch*, s. 39, og *Kristiansen 2016*, s. 145ff.

²⁶⁵ LFF 40/2003, § 1, nr. 3, stk. 3.

skriftlighed. Der henvises herved til, at G4S først vedtog et skriftligt reglement efter, at Achbita havde tilkendegivet, at hun fremover havde til hensigt at bære hovedtørklæde.²⁶⁶ Det var dog afgørende, om der også forud herfor forelå en (beviselig) principbeslutning truffet af G4S.²⁶⁷ Det kan på baggrund heraf konkluderes, at arbejdsgiveren med fordel kan formulere et skriftligt reglement. Desuden kan den pågældende med fordel (1) skriftligt oplyse alle ansatte om reglementets indhold, og (2) føre en skriftlig oversigt over håndhævelsen af reglementet, så det kan bevises, at det følges i praksis.

Endvidere kan det være en fordel for arbejdsgiveren at formulere det materielle indhold af reglementet så præcist som muligt. Det bekræftes af Magasin-sagen, hvor ØLR ved domfældelsen fremhævede, at reglementet havde ”en vis rummelig karakter”. Arbejdsgiveren skal dog være opmærksom på, at det samtidig skal kunne dokumenteres, at der udvises et vist niveau af rummelighed.²⁶⁸

5.7. Delkonklusion

Der er sket en samfundsmæssig udvikling og en udvikling i europæisk praksis siden de første domme om beklædningsreglementer blev afsagt i 00’erne. Den aktuelle præjudikatsværdi af de tidligere domme må derfor ikke overdrives, og forarbejderne samt juridisk litteratur må læses og fortolkes i et aktuelt perspektiv. Domstolenes og LBN’s vurdering af diskriminationssagerne er udtryk for en konkret vurdering, der ikke er blevet nemmere efter de nye domme fra EMD og EUD. Achbita bidrog med en vis afklaring af retstilstanden. Dommen bekræftede f.eks. den danske opfattelse af, at et hensyn til neutralitet kan være sagligt. Dommen rejser dog også en række spørgsmål, og der foretages derfor en vurdering af dommen nedenfor.

6. Vurdering af Achbita-dommen

Det er blevet fastslået, at EUD’s dom i Achbita har betydning for fortolkningen af FBL. Der skal derfor foretages en vurdering af dommen i relation til hhv. sondringen mellem direkte og indirekte ulige behandling, accepten af neutralitetshensyn og proportionalitetsvurderingen. Formålet med vurderingen er at fremhæve de spørgsmål, som dommen har rejst, og at analysere baggrunden for og konsekvenserne af dommen.

- Direkte eller indirekte ulige behandling

Det er kun indirekte ulige behandling, som kan legitimeres. Sondringen mellem direkte og indirekte ulige behandling er derfor af central betydning for omfanget af beskyttelsen mod diskrimination. I Achbita fastslog EUD med en konkret begrundelse, at et forbud mod politiske, filosofiske og religiøse symboler ikke udgjorde direkte diskrimination. EUD tog dermed ikke nærmere stilling til de divergerende GA-udtalelser. Dommens uklarhed har - ligesom selve resultatet - været diskuteret og kritiseret i den juridiske litteratur.²⁶⁹

- Neutralitetshensyn

I Achbita fastslog EUD, at hensynet til en virksomheds neutrale image udadtil kan være legitimt. Resultatet støttedes bl.a. på EUC art. 16 om erhvervsfrihed. Det er nyt, at art. 16 anvendes til støtte for, at der ikke blot kan udøves erhverv, men at dette kan gøres efter et bestemt image.²⁷⁰ EUD begrundede ikke ræsonnementet nærmere. På den ene side er accepten af mikroøkonomiske hensyn overraskende, da direktiv 2000/78 hviler på et makroøkonomisk rationale om at undgå offentlige

²⁶⁶ Achbita pr. 10ff.

²⁶⁷ Achbita, pr. 41. Se også Bougnaoui, pr. 32, og Sand, pkt. 3.

²⁶⁸ Se Sand, pkt. 3, ØLR dom af 5. april 2001 og Achbita, pr. 40ff.

²⁶⁹ Se f.eks. Adams & Adenitire, s. 353, Busschaert & De Somer, s. 557ff, og Howard, s. 351ff.

²⁷⁰ Se Adams & Adenitire, s. 356ff.

forsørgelsesudgifter.²⁷¹ Desuden følger det af den forklarende rapport til EUC, at art. 16 skal udøves under overholdelse af EU-retten og medlemsstaternes lovgivning.²⁷² På den anden side har EUD tidligere accepteret, at en lønpolitik kunne begrundes i objektive økonomiske grunde.²⁷³ EUD gik dog stadig ved *Achbita* videre end hidtil, da det her blev fastslået, at der kan varetages afledte økonomiske hensyn til et (religiøst) neutralt image.

EMD fastslog allerede i år 2013 ved *Eweida m.fl.*, at det er legitimt at varetage et imagehensyn.²⁷⁴ EUD henviste direkte hertil ved accepten af imagehensyn i *Achbita*.²⁷⁵ Accepten af imagehensyn blev dermed bl.a. begrundet i hensynet til overensstemmende praksis hos EMD og EUD. Det er umiddelbart berettiget, da det kan skabe konflikt, usikkerhed og ”*forum shopping*”, hvis der er forskelle på beskyttelsesniveauet.²⁷⁶ EMRK skal dog alene sikre en minimumsbeskyttelse af religionsfrihed, og formålet med grundrettighedernes integration i EU-retten var ikke at svække den EU-retlige beskyttelse.²⁷⁷ En videre accept af ulige behandling pga. religion bør derfor ikke begrundes i hensynet til overensstemmende praksis.

Det er i forlængelse heraf svært at forestille sig, at EUD vil acceptere, at en virksomhed begrunder et reglement i ønsket om f.eks. et køns- eller raceneutralt image udadtil. Hvis der fastsættes et reglement begrundet i køns- eller raceneutralitet, vil det udgøre direkte diskrimination, der ikke kan legitimeres. Begrundelsen er, at reglementet er indført af grunde knyttet til beskyttelseskriteriet. Det er heroverfor særligt for religion, at EUD i *Achbita* sondrede mellem indre religiøs overbevisning (*forum internum*) og religionsudøvelse (*forum externum*).²⁷⁸ Det udgør herefter *ikke* direkte diskrimination, hvis et reglement bl.a. begrundes i hensynet til *ydre* religiøs neutralitet. Derimod vil det udgøre direkte diskrimination, hvis et reglement begrundes i hensynet til *indre* religionsneutralitet. Sondringens udstrækning er dog ikke endelig afklaret, da EUD ikke har taget stilling til et reglement, der kun forbyder religiøse symboler. EUD har desuden ikke taget stilling til, om der også efter de andre beskyttelseskriterier skal sondres mellem indre og ydre forhold. Det er f.eks. relevant ift. transseksuelle, hvor der kan sondres mellem det indre køn og udøvelse af det indre køn ved ydre fremtoning. LBN har ved kendelse af 5. april 2017 taget stilling til en sag, der vedrørte en mandlig fysioterapeut, som ønskede at gå mere feminint klædt. Ledelsen besluttede efter en prøveperiode, at klageren ikke længere måtte gå feminint klædt. Det udgjorde direkte kønsdiskrimination, da der ikke var truffet beslutning om kvindelige medarbejderes påklædning. Da der ikke var nogen intern regel, havde resultatet været det samme for religion.²⁷⁹ Hvis der også skal sondres mellem indre og ydre forhold efter de andre beskyttelseskriterier, er der formelt set ikke forskel på vurderingen af kriterierne. Der vil dog stadig være en forskel på det reelle beskyttelsesomfang, da religionsudøvelse er mere udbredt end f.eks. udøvelse af det indre køn ved ydre fremtoning. Dermed sikres religiøse arbejdstagere reelt ikke lige muligheder, jf. niende betragtning til direktiv 2000/78. Der opstår desuden et hierarki mellem beskyttelseskriterierne. Hvis hierarkiet ikke accepteres, kan det føre til en forringelse af beskyttelsen af de andre kriterier.²⁸⁰

²⁷¹ Nielsen 2017, s. 145f.

²⁷² Forklaringerne til EUC, art. 16. Se også *Bougnaoui (GA)*, pr. 100.

²⁷³ *Bilka Kaufhaus*, pr. 30 og 36.

²⁷⁴ *Eweida m.fl.*, pr. 94.

²⁷⁵ *Achbita*, pr. 39.

²⁷⁶ Se *Lorenzen* om dialogen mellem EMD og EUD.

²⁷⁷ Se *Vickers*, s. 157.

²⁷⁸ Se heroverfor *Bougnaoui (GA)*, pr. 83ff.

²⁷⁹ *Bougnaoui*, pr. 34.

²⁸⁰ Se *Vickers*, s. 158.

- Proportionalitet

Det blev i *Achbita* fastslået af EUD, at hensynet til et neutralt image udadtil kun må vedrøre ansatte, der har direkte kundekontakt, og at arbejdsgiveren har en vis omplaceringspligt. Betingelserne er juridisk begrundet i nødvendighedskravet. I praksis er det dog problematisk, da det kan medføre, at religiøse arbejdstagere bliver ”gemt væk på lageret”, hvilket er i modstrid med direktivets formål om at gennemføre princippet om ligebehandling, jf. art. 1.

EUD fastslog i *Achbita*, at det tilkommer de nationale domstole at begrænse indskrænkningen af de omhandlede friheder til det strengt nødvendige. Det er dermed op til de nationale domstole at foretage den konkrete afvejning mellem erhvervsfrihed og religionsudøvelse. Erhvervsfriheden fik dog en fremskudt stilling ved EUD's henvisning til EUC art. 16, hvorimod der ikke blev henvist til EUC art. 10, 21 eller 31. På den ene side er det i overensstemmelse med TEUF art. 267, at EUD lader det være op til de nationale domstole at afgøre den konkrete sag. Desuden er der på religionsområdet et særligt hensyn til medlemsstaternes nationale identitet (”margin of discretion”).²⁸¹ EUD's tilbageholdenhed kan endvidere skyldes kritikken af de internationale domstoles dynamiske tilgang.²⁸² På den anden side kan hensynet til medlemsstaternes nationale identitet ikke medføre en prisgivelse af ligebehandlingsprincippet og kravet om proportionalitet. EUD har desuden i en sag om kønsdiskrimination givet udtryk for en streng proportionalitetsvurdering.²⁸³ Hvis det ikke accepteres, at der er et hierarki mellem beskyttelseskriterierne, skal denne vurdering også anvendes vedr. religion. Endvidere er formålet med den præjudicielle procedure at sikre en ensartet praksis i medlemsstaterne, hvilket forudsætter en vis klarhed.²⁸⁴ Det kan på baggrund heraf kritiseres, at det ikke fremgår, hvad der skal til for, at indskrænkningen er begrænset til det ”strengt nødvendige”, og at EUD ikke foretog en eksplicit prøvelse af forholdsmæssigheden.²⁸⁵ Den aktuelle uklarhed på området bekræftes af LBN kendelse af 27. april 2017 om et forbud mod religiøse ritualer på en skole. Flertallet (4) konstaterede, at nødvendighedskravet var opfyldt. Mindretallet (1) nåede derimod til det modsatte resultat efter en konkret vurdering af, om der var blevet overvejet alternative løsninger. Det må på baggrund af *Achbita* antages, at der efter direktiv 2000/78 stilles krav om, at der - i overensstemmelse med mindretallets afgørelse - skal foretages en konkret prøvelse af, om beslutningen begrænser sig til det ”strengt nødvendige”. Resultatet fremgår dog ikke klart af dommen.

7. Konklusion

Der er i de senere år sket en udvikling i europæisk praksis om religionsfrihed- og diskrimination. Udviklingen har betydning for, i hvilket omfang en privat arbejdsgiver må fastsætte regler, der begrænser arbejdstagernes religionsudøvelse (*forum externum*). De centrale domme er *Eweida m.fl.* fra 2013 samt *Achbita* og *Bougnaoui* fra 2017. Dommene har øget retsrådets kompleksitet, og arbejdsgiveren kan i dag ikke blot forholde sig til national praksis, forarbejder og litteratur, når der fastsættes regler om f.eks. beklædning, mad- og spisepræferencer og interaktion mellem mennesker.

Det er af afgørende betydning for et regelsystems lovlighed, om det medfører direkte eller indirekte ulige behandling pga. religion. Begrundelsen er, at det kun er indirekte ulige behandling, der kan legitimeres. I dansk praksis er regler om religiøse forhold blevet rubriceret som indirekte ulige

²⁸¹ *Achbita* (GA), pr. 99, og *Vickers*, s. 153.

²⁸² *Sand*, pkt. 2. Se note 18 om EMD.

²⁸³ *Bilka Kaufhaus*, pr. 36. Se *Haverkort-Speekenbrink*, s. 78.

²⁸⁴ *Sørensen m.fl.*, s. 226.

²⁸⁵ *Adams & Adenitire*, s. 359f, *Busschaert & De Somer*, s. 569, og *Howard*, s. 358ff. Se heroverfor *Haverkort-Speekenbrink*, s. 114.

behandling. Den danske retstilstand bekræftes til dels af *Achbita* og *Bouagnaoui*. Dommene var dog konkret begrundede, og de har derfor ikke ført til en endelig afklaring af retstilstanden. Desuden argumenteres der i specialet for, at reglerne i Magasin- og Føtex-sagen i dag kunne rubriceres som direkte diskrimination.

Hvis et tilsyneladende neutralt reglement kan legitimeres, foreligger der ikke indirekte diskrimination. Det skal *for det første* vurderes, om der varetages et sagligt formål med reglementet. Det er i dansk og europæisk praksis blevet fastslået, at det kan være sagligt at varetage hensyn til hygiejne-, sikkerhed- og neutralitet. Det er derimod ikke fastslået i praksis, hvad der som minimum skal til for, at et neutralitetshensyn er sagligt. Det er også sagligt at varetage et hensyn til virksomhedens ligestillingspolitikker, hvilket EMD fastslog i *Eweida m.fl.* Specialets analyser viser desuden, at det kan være sagligt at varetage hensyn til bl.a. den negative religionsfrihed og det kollegiale miljø. *For det andet* skal proportionalitetskravet være opfyldt, og vurdering heraf består af tre led. Det skal vurderes, om forholdet er hensigtsmæssigt (egnet), nødvendigt og forholdsmæssigt. I *Achbita* overlod EUD den konkrete vurdering til de nationale domstole. Der blev dog udstukket nogle retningslinjer for vurderingen, og det blev bl.a. fastslået, at arbejdsgiveren i et vist omfang skal forsøge at omplacere den religiøse arbejdstager til en anden stilling. Den danske stat risikerer at ifalde ansvar efter EMRK art. 9, hvis der ikke sikres en rimelig balance mellem de modstridende interesser.

Det fastslås i specialet, at de nyere domme fra EMD og EUD er konkret begrundede, og at de derfor har efterladt en række uafklarede spørgsmål. Dommene overlader desuden medlemsstaterne en bred – men ikke absolut - skønsmargin. Denne skønsmargin medfører, at der er mulighed for at slække på beskyttelsen af religionsfrihed- og diskrimination på nationalt plan. Idet direktiv 2000/78 er et minimumsdirektiv, er der dog omvendt også mulighed for på nationalt plan at yde en bedre beskyttelse. Den foreliggende danske praksis tyder dog ikke på, at de danske domstole vil være tilbøjelige hertil.

Det er i sidste ende de danske domstole, der skal foretage den konkrete vurdering af et reglements lovlighed efter FBL. Vurderingen skal foretages i lyset af den europæiske retstilstand, der stadig er under udvikling. Der er i specialet blevet foretaget en analyse af den *aktuelle* retstilstand på en række områder, og der kan – som fastslået ovenfor - udledes nogle kriterier for, hvordan arbejdsgiveren kan udøve sin ledelsesret i overensstemmelse med FBL. Hvis arbejdsgiveren vil sikre sig bedst muligt, kan den pågældende således med fordel formulere et præcist og skriftligt reglement, der iagttager de kendte kriterier. Retsområdet er dog stadig under udvikling, og det er derfor ønskeligt, at de danske domstole for fremtiden præciserer baggrunden for deres afgørelser. Det vil *for det første* give et bedre grundlag for at vurdere, om den danske praksis er i overensstemmelse med den europæiske retsudvikling. Det har *for det andet* den fordel, at den danske stat i en eventuel sag for EMD vil kunne bevise, at der er foretaget en konkret vurdering af balancen mellem de modstridende interesser. *For det tredje* vil det give et bedre retligt grundlag for at fastslå, hvilke grænser FBL sætter for arbejdsgiverens adgang til at fastsætte regler, der begrænser de ansattes religionsudøvelse (*forum externum*).

8. Litteraturliste

8.1. Juridisk litteratur, artikler, rapporter m.v.

Litteratur

Andersen m.fl.

Andersen, Agnete L., Nielsen, Ruth, Precht, Kirsten og Tvarnø, Christina D., Ligestillingslovene med kommentarer, Bind 1, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 7. udgave, 2015.

- Andersen Andersen, Poul, Dansk Statsforfatningsret, Gyldendal, 1954, side 627-641.
- Barnard Barnard, Catherine, EU Employment Law, Oxford University Press, Fourth Edition, 2012.
- Blume Blume, Peter, Retssystemet og juridisk metode, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 3. udgave, 2016.
- Christensen m.fl. Christensen, Jens Peter, Albæk Jensen, Jørgen og Hansen Jensen, Michael, Dansk Statsret, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2. udgave, 2016.
- Christoffersen 2014 Christoffersen, Jonas, EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder – med kommentarer, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 1. udgave, 2014.
- Evald & Schaumburg-Müller Evald, Jens og Schaumburg-Müller, Sten, Retsfilosofi, retsvidenskab og retskildelære, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 1. udgave, 2004.
- Frederiksen & Krarup Frederiksen, Yvonne og Krarup, Mads, Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet med kommentarer, Forlaget Thomson, 1. udgave, 2008.
- Greisen Greisen, Linda Rudolph, Arbejdspladsens kommenterede love – forskelsbehandlingsloven, Dansk Arbejdsgiverforbunds Forlag, 3. udgave, 2012.
- Hasselbalch online Hasselbalch, Ole, Arbejdsretten, online på Arbejdsretsportalen, Schultz.
- Haverkort-Speekenbrink Haverkort-Speekenbrink, Sarah, European Non-Discrimination Law – A Comparison of EU Law and the ECHR in the Field of Non-Discrimination and Freedom of Religion in Public Employment with an Emphasis on the Islamic Headscharf Issue, Intersentia Ltd, School of Human Rights Research Series, Volume 59, 2012.
- Kjølbros Kjølbros, Jon Fridrik, Den Europæiske Menneskerettighedskonvention – for praktikere, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 4. udgave, 2017.
- Kristiansen 2016 Kristiansen, Jens, Grundlæggende arbejdsret, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 4. udgave, 2016.

- Lorenzen m.fl. Lorenzen, Peer, Christoffersen, Jonas, Holst-Christensen, Nina, Kessing, Peter Vedel, Schaumburg-Müller, Sten, Vedsted-Hansen, Jens, Den Europæiske Menneskerettighedskonvention med kommentarer (art 1-9), Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 3. udgave, 2011.
- Nielsen 2013 Nielsen, Ruth, EU Labour Law, 2. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2013.
- Nielsen 2016 Nielsen, Ruth, Dansk arbejdsret, 3. reviderede udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2016.
- Nielsen 2017 Nielsen, Ruth, Lov om forbud mod forskelsbehandling, 1. udgave, Karnov Group Denmark, 2017.
- Ross Ross, Alf, Dansk Statsforfatningsret II, 3. gennemarbejdede udgave ved Ole Espersen, Nyt Nordisk forlag Arnold Busck, 1980, side 751-765.
- Rytter Rytter, Jens Elo, Individets grundlæggende rettigheder, 2. udgave, Karnov Group Denmark, 2016.
- Schwarz & Hartmann Schwarz, Finn, og Hartmann, Jens Jakob, Forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet – forskelsbehandlingsloven, Thomson Reuters, 1. udgave, 2011.
- Svenning Andersen m.fl. Svenning Andersen, Lars, Krarup, Mads, Lauridsen, Lise, Petersen, Lars Lindencrone, Ulrich, Morten og Vejby, Bjarke, Funktionærret, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 5. udgave, 2016.
- Sørensen m.fl. Sørensen, Karsten Engsig, Nielsen, Poul Runge og Danielson, Jens Hartig, EU-retten, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 6. udgave, 2014.
- Vickers Vickers, Lucy, Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace, Hart Publishing, 2. udgave, 2016.
- Artikler, rapporter, redegørelser m.v.**
- Adams & Adenitire Adams, Zoe and Adenitire, John Olusegun, Ideological Neutrality in the Workplace, The Modern Law Review, 2018, Bind 81, Hæfte 2, side 348-360.
- Busschaert & De Somer Busschaert, Gautier & De Somer, Stéphanie, You Can Leave Your Hat on, but Not Your Headscarf: No Direct Discrimination on the Basis of Religion, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2017, Bind 33, Hæfte 4, side 553-572.

Bryde Andersen	Bryde Andersen, Mads, Menneskerettighedsdomstolens dynamiske fortolkninger som retspolitisk problem, <i>Juristen</i> , årgang 2017, nummer 3, side 81-97.
Christoffersen 2008	Christoffersen, Jonas, Indirekte forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse, U 2008, B 17.
Christoffersen 2015	Christoffersen, Jonas, Menneskerettens proportionalitetsprincip, U 2015, B 115.
Country Report (DK)	Justesen, Pia, Country report, Non-discrimination, Denmark, 2017, Reporting period 1 January 2016 – 31 December 2016, European Commission, European Network of Legal Experts in gender equality and non-discrimination, ISBN 978-92-79-68808-9.
Dahl	Dahl, Børge, Dynamiske domstole, retssikkerhed og demokrati: Skal menneskerettigheder udvikles af politikere eller dommere?, <i>Juristen</i> , årgang 2017, nummer 5, side 145-148.
ENL Report	Vickers, Lucy, Religion and Belief Discrimination in Employment - the EU law, European Commission, European Network of Legal Experts in the non-discrimination field, 2007, ISBN 92-79-03114-7.
Fenger	Fenger, Niels, EU-rettens proportionalitetsprincip, U 2014, B 227.
FN Report (DK)	Report of the Special Rapporteur on freedom of religion and belief on his mission to Denmark, United Nations General Assembly, Human Rights Council, Thirty-fourth session, A/HRC/34/50/Add.1, 28 December 2016.
Gammeltoft-Hansen	Gammeltoft-Hansen, Hans, Religion og menneskerettigheder, <i>Juristen</i> , årgang 2017, nummer 5, side 156-163.
Hasselbalch	Hasselbalch, Ole, Saglighedskravet ved ledelsesrettens udøvelse i nordisk perspektiv, <i>Arbejdsrett</i> , 2005, vol. 2, nr. 1, side 28-42.
Hennette-Vauchez	Hennette-Vauchez, Stéphanie, Equality and the Market: the unhappy fate of religious discrimination in Europe, <i>European Constitutional Law Review</i> , 2017, Bind 13, Hæfte 4, side 744–758.

Hill	Hill, Mark, Religious Symbolism and Conscientious Objection in the Workplace: An Evaluation of Strasbourg's Judgment in Eweida and others v United Kingdom, Ecclesiastical Law Journal, 2013, Bind 15, Hæfte 2, side 191-203.
Holdgaard m.fl.	Holdgaard, Rass, Elkan, Daniella, og Schaldemose, Gustav Krohn, Both sides now: En kommentar til Ajos-sagen, EU-ret & Menneskeret online, 4. 2017 side 3.
Howard	Howard, Erica, Islamic headscarves and the CJEU: Achbita and Bougnaoui, Maastricht Journal of European and Comparative Law, 2017, Bind 24, Hæfte 3, side 348 – 366.
ILO Factsheet	Eliminating Discrimination in the Workplace, ILO Helpdesk Factsheet No. 5, 29 October 2009, http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_116342/lang--en/index.htm (sidst besøgt den 21. maj 2018).
Jacobsen	Jacobsen, Bjørn Dilou, Mere om Føtex-sagen, U 2005, B 301.
Ketscher	Ketscher, Kirsten, Etnisk ligebehandling, religionsfrihed og ligestilling mellem kvinder og mænd – set i lyset af Føtex sagen, U 2005, B 235.
Kristiansen 2017	Kristiansen, Jens, Grænser for EU-rettens umiddelbare anvendelighed i dansk ret - Om Højesterets dom i Ajos-sagen, U 2017, B 75.
LG Rapport	Undersøgelse af religion på det danske arbejdsmarked - Hvordan håndterer danske virksomheder religiøse medarbejderes interesser og behov?, LG Insight, Ministeriet for flygtninge, indvandrere og integration, 2007.
Lorenzen	Lorenzen, Peer, Dialog mellem dommere – EUD og EMD: To aktører på menneskerettighedsområdet, Juristen, årgang 2011, nummer 7, side 193-199.
McCrea	McCrea, Ronan, Religion in the Workplace: Eweida and Others v United Kingdom, The Modern Law Review, 2014, Bind 77, Hæfte 2, side 277-291.
Nielsen & Tvarnø	Nielsen, Ruth og Tvarnø, Christina D, Domscommentar - Præjudikat eller ikke præjudikat - Chartrets retsvirkning i dansk ret efter EU-domstolens og Højesterets afgørelser i Ajos-sagen, Tidsskrift for Rettsvitenskap, 2017, Hæfte 2-03, Vol. 130, side 218–246.

NV redegørelse	Norrbom Vinding, Redegørelse for de juridiske aspekter i forhold til medarbejderes håndtryk, 13. juni 2016, https://www.odense.dk/temp/SBSYS/Dagsordener/Oekonomiudvalget(2016)/10-08-2016/Dagsorden(ID101)/Bilag/Punkt_5_Bilag_1_Redegoerelse.pdf (sidst besøgt den 21. maj 2018).
Olsen 2005a	Olsen, Henrik Palmer, Påklædningskrav og religiøs diskrimination, EU-ret og Menneskeret online, 3. 2005 side 155.
Olsen 2005b	Olsen, Henrik Palmer, Religionsfrihed: En forældet og overflødig menneskeret?, Juristen, årgang 2005, nummer 4, side 124-135.
Pearson	Pearson, Megan, Article 9 at a Crossroads: Interference Before and After Eweida, Human Rights Law Review, 2013, Bind 13, Hæfte 3, side 580-602.
Roseberry	Roseberry, Lynn, Tørklædediskrimination på arbejdsmarkedet, U 2004, B 189.
Sand	Sand, Jacob, Hovedtørklæder – nyt fra EU-domstolen, EU-ret og Menneskeret online, 2. 2017 side 5.
Spiermann	Spiermann, Ole, En højesteretsdom om EU-tiltrædelsesloven, U 2017, B 297.
Sørensen	Sørensen, Henning Bang Fuglsang Madsen, EU's tiltræden til EMRK – et sisyfosarbejde?, Juristen, årgang 2015, nummer 2, side 69-78.
Vedsted-Hansen	Vedsted-Hansen, Jens, Danske udfordringer af det europæiske menneskerettighedssystem, Juristen, årgang 2017, nummer 6, side 236-245.
Wintemute	Wintemute, Robert, Accommodating Religious Beliefs: Harm, Clothing or Symbols, /and Refusals to Serve Others, The Modern Law Review, 2014, Bind 77, Hæfte 2, side 223-253.
8.2. Lovgivning, forarbejder m.v. Dansk lovgivning m.v. 1996-FBL	Lov nr. 459 af 12. juni 1996 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (Historisk).

2000-vejledning	Arbejdsministeriet, Vejledning om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., Februar 2000, ISBN 87-90404-88-2. (Historisk).
2004-FBL	Lov nr. 253 af 7. april 2004 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (Historisk).
2006-vejledning	Beskæftigelsesministeriet, Vejledning nr. 9237 af 6. januar 2006, Vejledning om forskelsbehandlingsloven.
Bekendtgørelse af 3. februar 1961	Bekendtgørelse nr. 8 af 3. februar 1961 af konvention om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.
Bekendtgørelse af 29. marts 1976	Bekendtgørelse nr. 30 af 29. marts 1976 af international konvention af 16. december 1966 om borgerlige og politiske rettigheder med tilhørende valgfri protokol.
Bet. 1407/2001	Betænkning 2001 nr. 1407 om inkorporering af menneskerettighedskonventioner i dansk ret (Inkorporeringsudvalget).
Bet. 1546/2014	Betænkning 2014 nr. 1546 om inkorporering mv. inden for menneskeretsområdet (Menneskeretsudvalget).
FBL	Lovbekendtgørelse nr. 1001 af 24. august 2017 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.
Grundloven	Lov nr. 169 af 5. juni 1953, Danmark Riges Grundlov.
LFF 181/1996	Lovforslag nr. 181 af 17. januar 1996 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., FT 1995-1996, Tillæg A, side 3539.
LFF 41/2007	Lovforslag nr. 41 af 12. december 2007 om lov om Ligebehandlingsnævnet, FT 2007-2008 (2. samling), Tillæg A, side 1778.
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, side 1211.
LFF 19/2017	Lovforslag nr. 19 af 4. oktober 2017 om trossamfund uden for folkekirken, FT 2017-2018, Tillæg A.

LFF 219/2017	Lovforslag nr. 219 af 11. april 2018 om ændring af straffeloven (Tildækningsforbud), FT 2017-2018, Tillæg A. <i>Lovforslaget er sat på dagsorden til 3. behandling den 31. maj 2018. Afstemningen inddrages ikke i specialet.</i>
Ligebehandlingsloven	Lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. (med senere ændringer).
Lov nr. 285 af 29. april 1992	Lov nr. 285 af 29. april 1992 om Den Europæiske Menneskerettighedskonvention. (Historisk).
Lov om trossamfund uden for folkekirken	Lov nr. 1533 af 19. december 2017 om trossamfund uden for folkekirken.
Retsplejeloven	Lovbekendtgørelse nr. 1101 af 22. september 2017 af lov om rettens pleje (med senere ændringer).
EU retlige retsakter m.v.	
Direktiv 2000/43	Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse, EFT 2000, L 180, s. 22-26.
Direktiv 2000/78	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 2006/54	Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), EUT 2006, L 204, s. 23-36.
EUC	Den Europæiske Unions Charter om Grundlæggende Rettigheder, EUT 2016, C 202/02, s. 389-405.
Forklaringerne til EUC	Forklaringer til Chartret om Grundlæggende Rettigheder, EUT 2007, C 303/02, s. 17-35.
KOM (1999) 565	Kommissionens Forslag til Rådets direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, 6. januar 2000, KOM (1999) 565.
KOM (2008) 420	Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget, Ikke-forskelsbehandling og lige muligheder

for alle: Et fornyet engagement, 2. juli 2008, KOM (2008) 420.

KOM (2008) 426

Kommissionens Forslag til Rådets Direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, 2. juli 2008, KOM (2008) 426.

TEU

Konsolideret udgave af Traktaten om Den Europæiske Union, EUT 2016, C 202/01, 7. juni 2016, s. 13-45.

TEUF

Konsolideret udgave af Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde, EUT 2016, C 202/01, 7. juni 2017, s. 47-199.

Folkeretlige retsakter m.v.

EMRK

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

General Comment No 22

CCPR General Comment No. 22: Article 18 (Freedom of Thought, Conscience or Religion), Office of the High Commissioner for Human Rights, 30 July 1993.

General Comment No 18

CCPR General Comment No. 18: Non-discrimination, Office of the High Commissioner for Human Rights, 10 November 1989.

ICCPR

FN's konvention om borgerlige og politiske rettigheder, International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR), 999 UNTS 171, 16 December 1966.

Tillægsprotokol nr. 12 til EMRK

Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, ETS No. 177, Rome, 04 November 2000.

8.3. Doms- og praksisregister

Danske domme (kronologisk)

U 2000.2350 Ø

Øste Landsrets dom af 10. august 2000, 2. afdeling, sag B-3096-99, UfR 2000.2350 Ø.

U 2001.83 H

Højesterets dom af 18. oktober 2000 i sag II 557/1998, UfR 2001.83 H.

ØLR dom af 5. april 2001

Østre Landsrets dom af 5. april 2001, 18. afdeling, sag B-0877-00, Referat af dommen kan findes på Arbejdsretsportalen, Schultz.

U 2005.1265 H	Højesterets dom af 21. januar 2005, 1. afdeling, sag 22/2004, UfR 2005.1265 H.
U 2006.770 H	Højesterets dom af 5. december 2005, 2. afdeling, sag 59/2003, UfR 2006.770 H.
FED 2008.278 Ø	Østre Landsrets dom af 3. januar 2008, 24. afdeling, sag B-821-07, FED 2008.278 Ø.
U 2008.1028 Ø	Østre Landsrets dom af 14. januar 2008, 17. afdeling, sag B-2339-06, UfR 2008.1028 Ø.
U 2015.2984 V	Vestre Landsrets dom af 5. maj 2015, 9. afdeling, sag B-1213-13, UfR 2015.2984 V.
U 2017.824 H	Højesterets dom af 6. december 2016, 1. afdeling, sag 15/2014, UfR 2017.824 H.

Retten på Frederiksbergs dom af 14. december 2017

Retten på Frederiksbergs dom af 14. december 2017, sag BS G-1756/2016.

Rettens begrundelse og afgørelse kan findes her:
<https://www.domstol.dk/frederiksberg/nyheder/domsresu-meer/Pages/Taxiselskabovertraadteforskelsbehandlingslo-ven.aspx> (sidst besøgt den 21. maj 2018).

Til brug for specialet har jeg anmodet om aktindsigt i dommen. Udskrift kan udleveres efter anmodning.

Administrative afgørelser, ombudsmandsudtalelser og voldgiftskendelser (kronologisk)

Voldgiftskendelse af 18. januar 1983	Voldgiftsrettens kendelse af 18. januar 1983, Dansk Arbejdsgiverforening for Mecobenzon A/S mod Specialarbejderforbundet i Danmark for Chaufførernes Fagforening, Referat kan findes på Arbejdsretsportalen, Schultz.
FOB 1995.46	Folketingets Ombudsmandsudtalelse, j. nr. 1995-83-010, Referat af udtalelsen kan findes på Karnov.
LBN kendelse af 8. februar 2012	Ligebehandlingsnævnets kendelse nr. 10299 af 8. februar 2012, j. nr. 7100066-12.
LBN kendelse af 22. januar 2014	Ligebehandlingsnævnets kendelse nr. 10274 af 22. januar 2014, j. nr. 2013-6811-14691.

LBN kendelse af 23. september 2015	Ligebehandlingsnævnets kendelse nr. 11200 af 23. september 2015, j. nr. 2015-6810-19566.
LBN kendelse af 5. april 2017	Ligebehandlingsnævnets kendelse nr. 9631 af 5. april 2017, j. nr. 2016-6810-33077.
LBN kendelse af 26. april 2017	Ligebehandlingsnævnets kendelse nr. 9643 af 26. april 2017, j. nr. 2016-6810-36441.
LBN kendelse af 27. april 2017	Ligebehandlingsnævnets kendelse nr. 9647 af 27. april 2017, j. nr. 2015-6811-24330.
LBN kendelse af 11. januar 2018	Ligebehandlingsnævnets kendelse nr. 9077 af 11. januar 2018, j. nr. 2017-6810-17599.

Domme fra EU-Domstolen, Generaladvokatudtalelser m.v. (kronologisk)

Nold	Domstolens dom, 14. maj 1974, Sag 4/73, J. Nold, Kohlen- und Baustoffgroßhandlung mod Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber, ECLI:EU:C:1974:51.
Prais	Domstolens dom (Første Afdeling), 27 oktober 1976, Sag 130/75, Vivien Prais mod Rådet for De europæiske Fællesskaber, ECLI:EU:C:1976:142.
Defrenne	Domstolens dom, 15. juni 1978, Sag 149/77, Gabrielle Defrenne mod Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, ECLI:EU:C:1978:130.
Marshall	Domstolens dom, 26. februar 1986, Sag 152/84, M. H. Marshall mod Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching), ECLI:EU:C:1986:84.
Bilka Kaufhaus	Domstolens dom, 13. maj 1986, Sag 170/84, Bilka Kaufhaus GmbH mod Karin Weber von Hartz, ECLI:EU:C:1986:204.
O'Flynn	Domstolens dom (Femte Afdeling), 23. maj 1996, C-237/94, John O'Flynn mod Adjudication Officer, ECLI:EU:C:1996:206.
Mangold	Domstolens dom (Store Afdeling), 22. november 2005, C-144/04, Werner Mangold mod Rüdiger Helm, ECLI:EU:C:2005:709.
C-540/03	Domstolens dom (Store Afdeling), 27. juni 2006, C-540/03, Europa-Parlamentet mod Rådet for Den Europæiske Union, ECLI:EU:C:2006:429.

Küçükdeveci	Domstolens dom (Store Afdeling), 19. januar 2010, C-555/07, Seda Küçükdeveci mod Swedex GmbH & Co. KG, ECLI:EU:C:2010:21
Udtalelse 2/13	Udtalelse 2/13 fra Domstolen (plenum), 18. december 2014, ECLI:EU:C:2014:2454.
CHEZ	Domstolens dom (Store Afdeling), 16. juli 2015, C-83/14, CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD mod Komisia za zashtita ot diskriminatsia, ECLI:EU:C:2015:480.
Ajos	Domstolens dom (Store Afdeling), 19. april 2016, C-441/14, Dansk Industri (DI), som mandatar for Ajos A/S, mod Boet efter Karsten Eigil Rasmussen, ECLI:EU:C:2016:278.
C-543/14	Domstolens dom (Fjerde Afdeling), 28. juli 2016, C-543/14, Ordre des barreaux francophones et germanophone m.fl. mod Conseil des ministres, ECLI:EU:C:2016:605.
Achbita	Domstolens dom (Store Afdeling), 14. marts 2017, C-157/15, Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding mod G4S Secure Solutions NV, ECLI:EU:C:2017:203.
Achbita (GA)	Forslag til afgørelse fra generaladvokat J. Kokott i sag C-157/15, 31. maj 2016, ECLI:EU:C:2016:382.
Bougnaoui	Domstolens dom (Store Afdeling), 14. marts 2017, C-188/15, Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) mod Micropole SA, ECLI:EU:C:2017:204.
Bougnaoui (GA)	Forslag til afgørelse fra generaladvokat E. Sharpston i sag C-188/15, 13. juli 2016, ECLI:EU:C:2016:553.
Vera Egenberger	Domstolens dom (Store afdeling), 17. april 2018, C-416/16, Vera Egenberger mod Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V., ECLI:EU:C:2018:257.
Domme fra Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol og afgørelser fra Kommissionen (kronologisk)	
X mod UK	Decision, Application no. 8160/78, X v/the United Kingdom, Commission (Plenary), 12 March 1981, ECLI:CE:ECHR:1981:0312DEC000816078.
Konttinen	Decision, Application no. 24949/94 by Tuomo Konttinen against Finland, The European Commission of Human Rights, 3 December 1996,

	ECLI:CE:ECHR:1996:1203DEC002494994.
Stedman	Decision, Application no. 29107/95 by Louise Stedman against the United Kingdom, The European Commission of Human Rights (First Chamber), 9 April 1997, ECLI:CE:ECHR:1997:0409DEC002910795.
Kalac	Case of Kalaç v. Turkey, Application no. 20704/92, Strasbourg, Court (Chamber), 1 July 1997, ECLI:CE:ECHR:1997:0701JUD002070492.
Dahlab	Case of Dahlab v. Switzerland, Application no. 42393/98, Strasbourg, Court (Second Section), 15 February 2001, ECLI:CE:ECHR:2001:0215DEC004239398.
Sahin	Case of Leyla Şahin v. Turkey, Application no. 44774/98, Strasbourg, Court (Grand Chamber), 10 November 2005, ECLI:CE:ECHR:2005:1110JUD004477498.
Lautsi	Case of Lautsi and Others v. Italy, Application no. 30814/06, Strasbourg, Court (Grand Chamber), 18 March 2011, ECLI:CE:ECHR:2011:0318JUD003081406.
Eweida m.fl.	Case of Eweida and Others v. The United Kingdom, Application nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10, Strasbourg, Court (Fourth Section), 15 January 2013, Final 27 May 2013, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010.
S.A.S.	Case of S.A.S. v. France, Application no. 43835/11, Strasbourg, Court (Grand Chamber), 1 July 2014, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511.
Belcacemi & Oussar	Affaire Belcacemi et Oussar c. Belgique, Requête no 37798/13, Strasbourg, Deuxième Section, 11 juillet 2017, Définitif 11/12/2017, ECLI:CE:ECHR:2017:0711JUD003779813.
8.4. Links	
Europarådet om Protokol nr. 12	https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/177 (sidst besøgt den 21. maj 2018).
FN specialrapportør	http://www.ohchr.org/EN/Issues/FreedomReligion/Pages/FreedomReligionIndex.aspx (sidst besøgt den 21. maj 2018).
Forlig i Toms sagen	www.harlanglaw.dk/dokumenter/39.%20muslim-

ske%20kvinders%20toerklaeder.pdf (sidst besøgt den 21. maj 2018).

Procedure for direktiv om
ligebehandling

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/HIS/?uri=CELEX:52008PC0426&qid=1526919362447> (sidst besøgt den 21. maj 2018).

Religionernes spiseregler

<https://www.religion.dk/undervisning/religionernes-spise-regler> (sidst besøgt den 21. maj 2018).

Skal vi lovgive os til et håndtryk?

<https://www.religion.dk/synspunkt/religionsforsker-skal-vi-lovgive-os-til-et-haendtryk> (sidst besøgt den 21. maj 2018).

Søjle for Sociale Rettigheder

https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_da (sidst besøgt den 21. maj 2018).

Bilag 1: Forkortelser

Art.	Artikel
Bet.	Betænkning
Bl.a.	Blandt andet
BR	Byretten
EU	Den Europæiske Union
EUD	EU-Domstolen
EMD	Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol
F	Følgende side
Ff	Flere følgende sider
F.eks.	For eksempel
FBL	Forskelsbehandlingsloven
FED	Forsikrings- og Erstatningsretlig Domssamling
FN	Forenede Nationer
GA	Generaladvokat
Hhv.	Henholdsvis
HR	Højesteret
Ift.	I forhold til
ILO	International Labour Organization
J. nr.	Journalnummer
Kap.	Kapitel
LBN	Ligebehandlingsnævnet
LFF	Lovforslag fremsat
LR	Landsretten
M.fl.	Med flere
Mht.	Med hensyn til
M.v.	Med videre
Nr.	Nummer
Pkt.	Punkt

Pr.	Præmis
S.	Side
Stk.	Styk
U	Ugeskrift for Retsvæsen
Vedr.	Vedrørende
VLR	Vestre Landsret
ØLR	Østre Landsret