

Udskriftsdato: 14. december 2025

KEN nr 9183 af 13/02/2019 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om politisk anskuelse - religion og tro - afskedigelse - kompetence - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 18-27537

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om politisk anskuelse - religion og tro - afskedigelse - kompetence - ej medhold

J.nr. 18-27537

En lærer på en friskole blev afskediget med henvisning til, at hans holdninger, som friskolen havde erfaret gennem medieomtale, stred imod skolens værdigrundlag. Decorumkravet til læreren var derfor ikke opfyldt. Læreren havde på Facebook fremsat negative udtalelser om israelske jøder. Der var ikke tilstrækkeligt grundlag for at antage, at lærerens meningstilkendegivelse var et udtryk for en politisk anskuelse i forskelsbehandlingslovens forstand. Der var heller ikke oplysninger, der tydede på, at læreren havde været udsat for forskelsbehandling på grund af religion eller tro.

Læreren fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse og religion eller tro i forbindelse med, at en lærer blev afskediget fra sin stilling på en friskole.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin stilling på den indklagede skole.

Sagsfremstilling

Den 1. august 2012 tiltrådte klager en stilling som lærer på den indklagede friskole. Under punktet ”loyalitet” fremgår af ansættelseskontrakten:

”Det forudsættes, at den ansatte udviser loyalitet overfor skolens målsætning og grundlag, under særlig hensyntagen til skolens status som fri grundskole, hvilket den ansatte ved ansættelsen blev gjort bekendt med. Den ansatte har fået udleveret materiale (læseplan, skoleplan, skolens vedtægter, ordensregler eller andet tilsvarende materiale), der beskriver skolens forventninger til varetagelsen af stillingen samt skolens målsætning og grundlag.”

Ansættelsen skete ifølge ansættelseskontrakten i henhold til den til enhver tid gældende Fællesoverenskomst, Organisationsaftale og Arbejdstidsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler indgået mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation.

Uoverensstemmelser mellem skolen og medarbejderen i anledning af opsigelse eller bortvisning skulle ifølge ansættelseskontrakten indbringes for forligsnævn i overensstemmelse med Organisationsaftalens bestemmelser herom.

Klager har fremlagt tre skærbilleder fra sin profil på Facebook. Det første opslag er fra den 10. oktober 2015, mens det ikke fremgår, hvornår de to øvrige opslag er fra:

”Subhan Allah, kan folk efterhånden ikke se Jøderne, for hvem – de i virkeligheden er?

De frygter i sandhed døden, ligesom Allah swt hele tiden har påpeget det, overfor os, i sin bærede tale ”al-Quran” , idet Han swt siger:

...

Gade vide hvordan Jøderne i Israel ville reagerer, hvis det var en veludrustet muslimsk hær – de stod overfor, hvor disse ikke kun ville nøjes med, at løfte deres tomme hænder i vejret?

...

Allah swt sammenligner Jøderne (generelt alle kuffar) med dyr ”her æsler” der bærer på viden, uden at vide, hvad der er i den byrde ...”

”...

Fordi Jøderne i Israel generelt opfører sig ligesom dyr – uden aqel, idet de agerer rent instinktivt: Så når de fornemmer frygt hos modstanderen, så puster de sig op, dog velvidende om at et trængt bytte også kan bide fra sig, derfor udviser de denne frygt overfor en feminin persons standpunkt med løftede hænder, netop fordi personen står stille og ikke flygter fra dem – med ryggen til.

...

Faktisk er Jødernes (i Israel) tilstand endnu lavere / ringere end dyrenes, løvens instinkt medfører i det mindste, at den reelt prøver at tage kampen op – selvom den dermed også modtager en del knubs og skrammer – hvorimod Jøden for længst er bakket ud lige så snart han fornemmer modstand eller fare ...”

”...

Vi ved at Jøderne og Kuffar er nogle kujoner, fordi Allah swt har fortalt os det, så hvad er vi egentlig bange for? ”.

Den 5. august 2017 videresendte den indklagede skoles ledelse til medarbejderne en meddelelse fra Dansk Friskoleforening:

”Kære Kollegaer

Som medlem skole af Dansk Friskoleforening har vi modtaget nedenstående, som vi ledelse går fuldt ind for. Det er vigtigt at vi alle er opmærksomme på hvad der evt. kunne ligge af belastende materiale fx antidemokratisk materiale.

På et kommende møde vil det tages op som et punkt.

Som I sikkert er klar over, har denne sommer været præget af en sand mediestorm rettet mod »de muslimske

friskoler«.

...

Der er ingen tegn på, at denne mediestorm skulle være ovre. Tværtimod. Der er tegn på, at journalister graver dybt og længe efter flere historier. Det politiske pres er tilsvarende markant.

Vi har derfor brug for at indskærpe følgende:

- Det politiske pres på friskoler med muslimske værdier er stort. Hvis SF går sammen med S og DF kan der dannes flertal for skærpede regler.
- Bestyrelsen på skolen har ansvar for at sikre, at det såkaldte dekorumkrav efterleves. Dette krav omhandler kravet om »sømmelighed og passende adfærd« også i fritiden. Det betyder, at ansatte og bestyrelsesmedlemmer, der sympatiserer med eksempelvis anti-demokratiske organisationer sætter skolen i en meget sårbar position. Flere journalister bruger de sociale medier i deres research, hvor de leder efter anti-demokratiske budskaber/udsagn. Derfor bør det indskræpes overfor bestyrelsesmedlemmer og ansatte, at dekorumkravet gælder.
- Vi er orienteret om, at der i øjeblikket bliver taget initiativ til netværksmøder blandt flersprogede danske friskoler. Det er rigtigt godt, og vi deltager gerne. Vi har brug for at være i en tæt dialog med jer for at kunne bidrage til debatten. Samtidigt vil det være et stærkt signal, at der bliver svaret på den tiltale, som rammer alle de friskoler, der har muslimske værdier eller overvægt af elever fra muslimske hjem. ”

Skolens bestyrelse holdt møde den 9. august 2017.

Den 14. august 2017 blev klager afskediget fra sin stilling til fratrædelse den 31. december 2017. Om begrundelsen for afskedigelsen fremgår af brevet med opsigelsen:

”Baggrunden for opsigelsen er, at skolen igennem de seneste dages medieomtale har erfaret, at du har holdninger, der klart strider imod skolens værdigrundlag, og vi mener i den forbindelse, at dekorumkravet til dig ikke er opfyldt, dvs. at du ikke har været loyal over for skolen[s] værdigrundlag. Endvidere er det ikke første gang, at vi

har gjort dig opmærksom på, at dine holdninger er uforenelige med skolens værdier, og derfor har vi valgt at opsigte dig. ”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 19. marts 2018.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han blev uberettiget fyret efter en mediestorm grundet sine politiske og religiøse holdninger delt på Facebook. Han ønsker en godtgørelse svarende til 12 måneders løn, der udgør cirka 375.000 kr.

Indklagede kan ikke slippe af sted med at fyre en lærer, blot fordi de ikke deler hans politiske og religiøse holdninger.

I klagers ansættelseskontrakt fremgår intet dekorumkrav. Indklagede forfattede egenhændigt både ansættelses- og opsigelsesbrevet, hvorfor teksterne må tages for pålydende.

Indklagede oplyste ikke klager eller hans kolleger om dekorumkravet, ligesom indklagede ikke krævede, at medarbejderne ikke måtte lægge bestemte typer opslag på Facebook.

Dagen efter afskedigelsen af klager afholdt indklagede et lærermøde med friskoleforeningen, hvor lærerne fik at vide, hvad de måtte og ikke måtte fra dette tidspunkt. Indklagede foretog derfor stiltiende en praksisændring, der ikke blev meldt ud hverken offentligt eller internt til skolens personale.

Dekorumkravet blev først nævnt den 9. august 2017. Indklagede kan derfor ikke hævde, at klager havde kendskab hertil, eller at han blev advaret. Skolen inviterede friskoleforeningen til et lærermøde den 9. august 2017, fordi den skulle oplyse skolens ledelse og de ansatte om de gældende regler, herunder dekorumkravet.

Loyalitetskravet blev slået fast under ansættelsessamtalen, hvor skolelederen gjorde forventningerne til klager klart; der var tavshedspligt, og det var ikke tilladt at propagandere for politiske holdninger på skolen. Herefter underskrev parterne ansættelses-kontrakten. Klagers loyalitet over for skolen blev aldrig brudt.

Friskoleforeningen trak grænsen ved, at lærere ikke måtte undervise i ekstreme synspunkter på skolen. Der er forskel på at fremføre synspunkter i fritiden og på arbejdspladsen. To undervisningsministre har ligeledes entydigt udtalt, at der reelt kun er et problem, hvis det er noget, der foregår på eller undervises i på skolen.

Skolens ledelse udtrykte stor tilfredshed med klagers arbejde i alle 5 år, hvor han virkede på skolen. Klager modtog ikke hverken mundtlige eller skriftlige advarsler. Skolelederen skrev en anbefaling til klager efter afskedigelsen af ham, som viser, at indklagede havde været fuldt ud tilfreds med klagers undervisning og faglighed.

Fyringen af klager påvirker klagers fremtidige virke som lærer. Fyringen efter mediestormen sendte et signal til danske skoler om, at klager ikke er loyal eller værd at have ansat. Den insinuerer, at klager underviste i sine private politiske holdninger på skolen i matematik- og sløjdtimerne, selvom dette ikke var tilfældet. Lederen på en anden muslimsk friskole har afvist at være interesseret i at ansætte klager på grund af den mediestorm, indklagede var igennem.

Danske skoler efterspørger uddannede lærere. Klager er uddannet matematiklærer med fem års praktisk erfaring. Han er imidlertid ikke blevet indkaldt til bare en enkelt stilling som barselsvikar, selvom han har søgt mange stillinger.

Et af klagers opslag på Facebook var en kommentar til en video, der viste israelske soldater skyde en ubevæbnet muslimsk kvinde.

Klagers politiske holdninger er lovlige, uanset hvor markante og yderliggående indklagede mener, de er.

Skolelederen gik fri med en advarsel for et opslag på sin profil på Facebook. Klager fik imidlertid aldrig en advarsel, hvilket viser den forskelsbehandling, han var udsat for fra skolens bestyrelse.

Der er et nært eller familiært forhold mellem de tre bestyrelses-medlemmer og skolelederen. Skolebestyrelsen var derfor ikke uvildige, men forskelsbehandlere klager og skolelederen ud fra usaglige kriterier.

Skolelederen lagde billeder af den palæstinensiske gruppe Hamas på sin Facebookprofil. Han nærede sympati med palæstinenserne sag imod den israelske besættelsesmagt.

Både skolelederen og klager dementerede deres opslag på Facebook. Klager dementerede et medies påstand allerede dagen efter, en artikel blev bragt. Klager startede desuden en sag i Pressenævnet imod et medie, som havde udråbt klager som antisemit. Skolelederen spurgte desuden klager om hjælp til at klage til Pressenævnet, fordi han havde kendskab til, at klager havde vundet en sag i Pressenævnet.

En ansat kan ikke blive disciplinært straffet for en tabloidavis' misvisende udtalelser.

Tilsynet af friskolen skyldtes ene og alene skolelederens opslag på Facebook, da det er ham, der tegner skole og er ansvarlig for de overordnede generelle retningslinjer på skolen, værdier, normer, lærebøger samt indholdet i undervisningen. Et ministerium ville aldrig starte et tilsyn af en skole alene baseret på en enkelt lærers private holdninger. Skolen kan aldrig hæfte for en ansats lovlige ytringer. Skolelederen derimod er ansvarlig for skolens virksomhed.

Pressen fulgte en hovedhistorie om skolelederen op med en artikel om klager med et forsøg på at påvise en kausal sammenhæng mellem skolelederens holdninger og de ansattes.

Hvis lærermødet i 2015 var en indirekte advarsel til klager, burde det også have været en advarsel til skolelederen.

Klager opførte sig hverken illoyalt eller overtrådte dekorumkravet. Han blev udelukkende fyret grundet sine politiske holdninger, hvorfor sagen henhører under Ligebehandlingsnævnets kompetence. Derfor må indklagedes principale påstand om afvisning frafalde, da sagen vedrører forskelsbehandling og ikke dekorumkravet.

Hvis indklagede som påstået skulle have aflønnet klager for at opføre sig loyalt uden for arbejdstiden, burde aflønningsforholdet have fremgået af klagers lønsedler eller af hans ansættelseskontrakt. Skolen har ikke ret til at bestemme over de ansattes liv og politiske ageren uden for arbejdstiden. Hvis indklagede havde fremsat disse krav og betingelser under ansættelsessamtalen, ville klager ikke have accepteret og underskrevet ansættelseskontrakten.

Den indklagede skole skal efter sin egen målsætning styrke respekten for grundlæggende friheds- og menneskerettigheder, hvilket er i direkte modstrid med afskedigelsen af klager grundet hans lovlige ytringer.

Justitsministeriets betænkning om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger påpeger, at skoler generelt bruger disse retoriske virkemidler til at knægte deres ansattes grundlovssikrede rettigheder såsom ytringsfriheden, ved med den ene hånd at påstå, at den ansatte har ret til ytringsfrihed, mens de med den anden hånd forbyder dem ytringsfriheden.

Lærerstillingen opfattes generelt som et offentligt embede, uanset om læreren er ansat på en folkeskole eller en friskole, hvorfor staten fremsætter de samme lovkrav til alle skoler.

Selve dekorumbegrebet er knyttet til offentlige embeder. Når indklagede gør brug af dekorumbegrebet, medgiver de da også, at de betragter lærerstillingen som et offentligt embede.

Indklagede har indført undtagelser for ytringsfriheden ved afskedigelsen af klager og gennem dekorumkravet til de øvrige ansatte. Dette strider mod FN's verdenserklæring om menneskerettigheder artikel 19, Den Europæiske Menneskerettighedskonvention artikel 10 samt grundlovens § 70 og § 77.

Indklagede har ikke påvist, hvorfor afskedigelsen af klager og ikke af skolelederen var nødvendig for skolens overlevelse, da der på intet tidspunkt var tale om, at skolen fik frataget sit statstilskud.

Indklagede påstår principalt afvisning subsidiært frifindelse.

Til støtte for påstanden om afvisning gør indklagede gældende, at sagen reelt angår en vurdering af, hvorvidt opsigelsen af klager var saglig. Vurdering af, hvorvidt dekorumkravet for stillingen er tilsidesat, er en klassisk saglighedsvurdering, der ikke rettelig henhører under Ligebehandlingsnævnets kompetence.

Såfremt klager havde ønsket at stille spørgsmål ved, hvorvidt opsigelsen af ham var saglig, skulle dette have været indbragt for det for ansættelsen gældende forligsnævn. Fristen herfor var 1 måned fra datoen for opsigelsen.

Sagen skal derfor afvises fra behandling i Ligebehandlingsnævnet, idet saglighedsspørgsmål har henhørt under et andet forum.

Indklagede bestrider, at der ved opsigelsen af klager skete direkte eller indirekte forskelsbehandling. Opsigelsen var hverken helt eller delvist begrundet i, at klager har en bestemt politisk overbevisning.

Klager blev ikke stillet ringere end andre medarbejdere på grund af sin politiske overbevisning.

Opsigelsen var begrundet i den omstændighed, at klager ved sin adfærd ikke levede op til dekorumkravet tilknyttet stillingen. Den udviste adfærd stod i misforhold med den stilling, klager bestred.

Der er intet, der indikerer, at indklagede på noget tidspunkt eller i forbindelse med opsigelsen anså det for problematisk i sig selv, at klager indtog den politiske holdning, han ved sine ytringer gav udtryk for.

Tværtimod var klager ansat på skolen i en årrække, hvor skolen ikke var uvidende om, hvilken politisk holdning klager sympatiserede med. Hvis dette var afgørende for klagers ansættelsesforhold, havde indklagede angiveligt afskediget klager langt tidligere.

På samme måde valgte indklagede at fastholde ansættelsen af skolens leder til trods for, at lederen på tilsvarende vis gav udtryk for at sympatisere med samme politiske holdninger som klager.

Det var således ikke indklagedes hensigt at begrænse klager i sine holdninger men alene i den adfærd, han udviste i relation hertil.

En fri grundskoles eksistens er afhængig af, at der kan opnås statstilskud til skoledriften. Få at opnå statstilskud skal en fri grundskole opfylde en række lovkrav, herunder de krav der følger af friskoleloven.

Driften af frie grundskoler har politikernes og mediernes bevågenhed. Det gælder særligt frie grundskoler med en overvægt af elever med udenlandsk baggrund. Den indklagede skole tilhører denne gruppe. Skolen har tidligere oplevet at være fokus for mediernes bevågenhed, hvor der allerede i 2015 blev lavet en kobling mellem klager og indklagede som arbejdsgiver.

Denne problemstilling blev drøftet på skolens bestyrelsesmøde den 1. marts 2015, og det blev besluttet at tage emnet op med de ansatte. Temaet for et lærermøde den 4. marts 2015 var de ansattes loyalitetspligt både over for skolen og det lovgrundlag, der er gældende for skolen.

Med virkning fra årsskiftet i 2017 blev der i friskoleloven stillet strengere og andre krav til frie grundskoler end til folkeskolens grundskoler om navnlig frihed og folkestyre, demokratisk dannelse, ligestilling m.v. Kravene er underlagt nøje tilsyn og manglende overholdelse kan indebære bortfald af statstilskud og dermed skolernes eksistensgrundlag.

Alle frie grundskoler og især de skoler, der qua deres historik og/eller elevernes baggrunde har fået særlig bevågenhed, har et udtalt behov for, at der ikke kan stilles spørgsmålstejn ved, hvorvidt de lever op til friskolelovens krav. Dette smitter naturligvis af på de loyalitets- og deorumkrav, der stilles til de frie grundskolers medarbejdere, herunder navnlig skolernes lærere.

Det stod klager og står alle skolens øvrige medarbejdere frit for at have den politiske overbevisning, religion og tro, seksuelle orientering og det livssyn i øvrigt, som de hver især måtte have. Hver enkelt medarbejders hverv for skolen medfører imidlertid en loyalitetsforpligtelse i forhold til skolen, der indebærer, at de ikke i deres adfærd, handlinger og ytringer må skade skolen.

Skolens lærere udgør i særdeleshed rollemodeller for skolens elever. De bliver som udgangspunkt alene målt på indholdet og karakteren af den undervisning, de yder i forhold til eleverne. Det kan imidlertid påvirke lærernes værdi som rollemodel og loyal ambassadør for lovens og skolens værdigrundlag, hvis der qua deres handlinger, ytringer og adfærd i det offentlige rum kan sås tvivl om, hvad de står for i relation til deres skolearbejde.

Enhver medarbejder, der på denne måde handler i strid med lovens og skolens værdigrundlag og derved påfører skolen risiko for tab, handler således i strid med det gældende deorumkrav og vil kunne og skulle afskediges, for at skolen fortsat kan leve op til lovgivningens krav. Alternativt vil skolen være i risiko for at miste sit eksistensgrundlag i form af statstilskud.

Det er en alvorlig sag for en skole, der bliver underlagt et skærpet tilsyn. Det skærpede tilsyn er båret af en mistanke om uregelmæssige forhold. Dette er naturligvis alvorligt både for skolens omdømme, ligesom skolens fortsatte tilskud er bragt i fare.

En skole underlagt skærpet tilsyn skal bruge betydelige interne ressourcer og omkostninger til eksterne rådgivere for at kunne svare tilfredsstillende på ministeriets spørgsmål. En skole underlagt skærpet tilsyn bliver kontrolleret af ministeriet ud fra en "nulfejl-norm" og vil ikke få flere advarsler. Det næste, der sker, er, at skolen bliver frataget sit tilskud ofte med tilbagevirkende kraft, hvilket afføder tilbagebetalingskrav i millionstørrelsen.

Derudover oplever skoler under skærpet tilsyn ofte et elevfrafald, da mange forældre forståeligt nok er nervøse for, om skolen overlever, og derfor flytter børnene i tide.

At være underlagt skærpet tilsyn er således en alvorlig trussel mod skolens fortsatte drift og overlevelse.

Opsigelsen af klager skete efter, at der henover sommeren 2017 på ny var skabt opmærksomhed om klagers person og dermed skolen.

Medierne havde fundet frem til diverse opslag på klagers profil på Facebook, hvor han blandt andet gav udtryk for sine holdninger i forhold til jøderne i Israel.

Ytringerne var markante og blev opfattet som udemokratiske. De afstedkom endnu en mediestorm rettet mod den indklagede skole, ligesom Styrelsen for Undervisning og Kvalitet blandt andet i kølvandet herpå underlagde skolen et skærpet tilsyn med henblik på at få afklaret, om skolen levede op til lovens krav om frihed og folkestyre.

Forinden et lærermøde den 16. august 2017 fandt skolen det nødvendigt at lade samarbejdet med klager ophøre. Skolen måtte erkende, at de holdninger, klager offentligt havde givet udtryk for, ikke kunne forenes med hverken skolens eller friskolelovens værdigrundlag. Det var i den forbindelse afgørende, at holdningerne var fremsat og gjort tilgængelige via Facebook og endvidere fastholdt og gentaget i pressen. Indklagede blev derved identificeret med klagers holdninger, hvilket udsatte skolen for betydeligt risiko for tab.

Det var således ikke klagers holdninger i sig selv, der begrundede opsigelsen, men den omstændighed, at han havde fundet anledning til at fremsætte og fastholde disse i det offentlige rum, der nødvendiggjorde samarbejdets ophør.

Ved sin adfærd overtrådte klager klart det skærpede dekorumkrav, der var gældende for ansættelsen som lærer på den indklagede skole. Klagers adfærd gav anledning til at rejse tvivl om, hvorvidt han i sin undervisning levede op til skolens værdigrundlag samt friskolelovens krav. Denne tvivl udsatte indklagede for risiko for at lide tab. Havde indklagede ikke afskediget klager, var skolen formentlig på et allerede tidligere tidspunkt blevet underlagt skærpet tilsyn.

Det er korrekt som anført af klager, at indklagede ikke konstaterede, at klager i sin undervisning havde handlet i strid med skolens værdi-grundlag eller friskolelovens krav. Den omstændighed, at klager udenfor skolens regi offentligt gav udtryk for og fastholdt antidemokratiske holdninger, er imidlertid tilstrækkeligt til at udelukke ham fra fremover at kunne fremstå som den demokratiske rollemodel, det efter friskoleloven kræves af en lærer på en fri grundskole.

Den omstændighed, at klager i dag oplever, at det er svært at finde ansættelse på en anden fri grundskole til trods for den faglige anbefaling, han på papiret fik fra indklagede, bevidner, at også andre frie grundskoler finder det uforeneligt med deres værdigrundlag og friskolelovens krav at have klager ansat som rollemodel for deres elever.

Dekorumkravet gælder for alle ansættelsesforhold, også uden at dette udtrykkeligt er formuleret. Dekorumkravet er afledt af den ansattes loyalitetsforpligtelse i forhold til den enkelte arbejdsgiver. Loyalitetsforpligtelsen er tilmed direkte formuleret i klagers ansættelseskontrakt.

Dertil kommer, at værdigrundlag og loyalitet direkte følger af friskoleloven. Emnet blev direkte rejst på skolen i 2015 affødt af klagers handlinger allerede dengang.

Loyalitetsforpligtelsen og dermed dekorumkravet var fuldt ud gældende også for klager, og han kan ikke have været uvidende herom.

I 2014 delte skolelederen propagandabilleder på sin profil på Facebook fra den muslimske gruppe Hamas, der er på EU's liste over terrororganisationer. Da det kom i mediernes søgelys, tog skolelederen straks offentligt afstand herfra og undskyldte, at han havde delt billederne. Skolelederen fjernede billederne fra sin profil, hvilket klager ikke gjorde. Dertil kommer, at skolelederen ikke i øvrigt eller i anden sammenhæng udviste en adfærd eller foretog handlinger, der forbandt ham med antidemokratiske organisationer.

Der synes at være stor forskel på selv og med egne ord offentligt at formulere holdninger, der opfattes som antidemokratiske, samt at fastholde disse, når man angribes af en offentlig mediestorm og den i forhold hertil passive handling at dele billeder lagt ud af andre og straks tage afstand herfra, når mediestormen raser. Sidstnævnte fordrer således en chance for et fortsat muligt samarbejde.

Da skolelederen og klager ved de omhandlende opslag på Facebook gav udtryk for den samme politiske sympati og overbevisning, vidner den forskellige håndtering af de ansattes forhold om, at reaktionen ikke var båret af holdningerne og ytringerne alene, men af den adfærd de hver især udviste i relation hertil.

Klager formulerede med egne ord markante, yderligtgående holdninger. De fremtræder definitive og fundamentalistiske, og det kan derfor være svært at forestille sig, hvad han skulle have sagt eller skrevet, som kunne neutralisere dette.

Da skolelederen tog afstand fra og undskyldte at have delt de pågældende propagandabilleder, opretholdt skolelederen herved det for ansættelsen nødvendige dekorum, og kunne forblive ansat på skolen.

Klager dementerede ikke på tilsvarende vis sine opslag på Facebook. Han tog ikke offentligt eller over for skolens ledelse eller bestyrelse afstand fra den holdning og anskuelse, han gav udtryk for eller undskyldte sin adfærd på anden måde. Tværtimod fastholdt klager i alle sammenhænge sine udtalelser i både 2015 og 2017 og håndhævede sin ret til at fremkomme med disse.

At håndhæve et anerkendt dekorumkrav over for klager som ansat medarbejder er på inden måde i strid med klagers grundlæggende ytringsfrihed og politiske frihedsrettigheder i øvrigt.

Indklagede anerkender og værdsætter, at enhver lærer, elev, forælder eller anden har en grundlæggende ret til at ytre sig frit og indtage den politiske overbevisning, religion og tro, seksuelle orientering og det livssyn i øvrigt, som de hver især måtte have. Tilsvarende står alle andre grundlæggende frihedsrettigheder fasttømret som fundamentet for alle dele af indklagedes drift.

Indklagede er imidlertid samtidig underlagt en række samfundsskabte regler og normer, der gør, at selvom alle som individer er tillagt samme grundlæggende rettigheder, er disse rettigheder påvirket af den omkringliggende regulering.

I dekorumkravet ligger implicit en begrænsning af individets fulde personlige frihed, herunder ytringsfrihed. Ved at indgå i et ansættelsesforhold påtager man sig en forpligtelse til at lade sin personlige frihed begrænse ikke kun af dekorumkravet men også af mødepligt, tavshedspligt m.v.

Der er tale om en frivilligt accepteret begrænsning, som en medarbejder påtager sig mod at modtage sin løn.

Et ansættelsesforhold giver naturligvis ikke arbejdsgiver en uindskrænket ret til at begrænse de ansattes frihed. I hvor høj grad den ansattes frihed er begrænset afhænger primært af, hvilken stilling og hvilket ansvar medarbejderen har påtaget sig. Der skal være proportionalitet mellem den konkrete begrænsning på den ene side og hensynet til arbejdsgiveren på den anden.

Ved jobbet som skolelærer påtog klager sig en væsentlig forpligtelse, der også stillede væsentlige krav til hans dekorum og loyalitet.

Det forpligter således i høj grad at være skolelærer på en fri grundskole delvist finansieret af statsmidler, hvor skolen har påtaget sig at forestå en undervisningsforpligtelse af børn og unge med et i lovgivningen erklæret og fastsat formål.

Udover selve undervisningen sætter kravene til læreren som bl.a. demokratisk rollemodel også grænser for lærerens handlinger, ytringer og adfærd udenfor skolen. Hvis lærerens adfærd og ytringer i det offentlige rum kan så tvivl om, hvad læreren står for i relation til undervisningen, kan dette potentielt påvirke lærerens værdi som rollemodel og loyal ambassadør for skolens lovpligtige værdigrundlag.

Hverken mødepligten, tavshedspligten, loyalitetspligten eller dekorumkravet udgør imidlertid en uberettiget indskrænkning i de grundlæggende rettigheder.

Dekorumskravet og loyalitetspligten er ikke en sindelagsregulering men alene en adfærdsregulering. Der er tale om et dynamisk begreb, og indholdet heraf kan ikke fastsættes statisk. Den enkelte medarbejders ansættelseskontrakt kan derfor ikke indeholde en detaljeret liste over, hvad vedkommende må.

Den omstændighed, at ordet ”dekorum” ikke blev anvendt på lærermødet den 4. marts 2015 er ikke ensbetydende med, at dekorumkravet ikke var gældende for de ansatte på dette tidspunkt, eller at klager ikke var bekendt med sine forpligtelser i den henseende.

Dekorumkravet angår ansattes loyalitetsforpligtelse og normen for deres adfærd. Netop indholdet heraf var emnet for dette møde, og det er således ikke korrekt som anført af klager, at dekorumkravet ”ikke var i spil” på dette tidspunkt. Det var det i allerhøjeste grad.

De ansattes ”private rum” er på ingen måde og aldrig har været Facebook. Et opslag på Facebook er at sidestille med et læserbrev i en landsdækkende eller global avis, også selvom det foretages i en nærmere specifik gruppe. Hvad der offentliggøres og tilkendegives

dér, må den enkelte til enhver tid stå til ansvar for.

Selvom klager ikke måtte have forstået omfanget og indholdet af sin loyalitetspligt og dekorumkrav umiddelbart i forbindelse med ansættelsen, var han efter episoden i 2015 fuldt ud klar over, at hans om-dømme, og de politiske holdninger han i offentligheden blev sat i forbindelse med, havde en afsmittende effekt på skolen og derfor kunne få konsekvenser for hans ansættelsesforhold.

Klager kan således på ingen måde have været uvidende om, hvilke krav der blev stillet til hans adfærd, ytringer og handlinger i den relation.

Justitsministeriets betænkning nr. 1553 om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger har ingen betydning for sagen, allerede fordi klager ikke var offentligt ansat, og fordi hensynet til offentligt ansattes ytringsfrihed er reguleret af andre regler og principper end det, der er gældende for klagers ansættelsesforhold. Betænkningen angår desuden offentligt ansattes mulighed for at udtale kritik i det offentlige rum af den institution m.v. de er ansat i.

Kravet til den ansattes dekorum gælder i alle ansættelsesforhold. Kravet indeholder en fælles forpligtelse til, at den ansatte såvel indadtil som udadtil skal vise rimelig optræden set i relation til den stilling, som den ansatte beklæder. For en række tjenestemandsansatte har dekorumkravet over tid været særligt skærpet, hvilket smitter af på det dekorumkrav, der stilles til lærere, herunder også lærere på frie grundskoler, selvom de ikke er offentligt ansatte og/eller tjenestemænd.

At der er etableret en whistleblowerordning, der omfatter ansatte på frie grundskoler, gør ikke, at de ansatte på en fri grundskole dermed er offentligt ansatte.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse og religion eller tro efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven).

Det følger af Østre Landsrets kendelse af 19. december 2011 i sag nr. B-969-11, at de rettigheder, der følger af ligebehandlingsloven, ikke må anses for implementeret i det overenskomstgrundlag, herunder organisationsaftalen, som også var gældende for klagers ansættelsesforhold.

Ligebehandlingsnævnet vurderer, at tilsvarende er gældende for de rettigheder, der følger af forskelsbehandlingsloven. Klager er derfor berettiget til at indbringe sagen for nævnet.

Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke på grund af politisk anskuelse eller religion eller tro må forskelsbehandle lønmodtagere ved bl.a. afskedigelse.

Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Klager blev afskediget med henvisning til, at hans holdninger, erfaret af indklagede gennem medieomtale, stred imod skolens værdigrundlag. Dekorumkravet til klager var derfor ikke opfyldt.

Det fremgår af de fremlagte udklip, at klager på Facebook havde fremsat negative udtalelser om israelske jøder.

Ud fra de foreliggende oplysninger finder nævnet ikke, at der er tilstrækkeligt grundlag for at antage, at klagers meningstilkendegivelse er et udtryk for en politisk anskuelse i forskelsbehandlingslovens forstand.

Der er heller ikke oplysninger der tyder på, at klager har været udsat for forskelsbehandling på grund af religion eller tro.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 3, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- § 2, om forbud mod forskelsbehandling
- § 7 a, om delt bevisbyrde

<18-27537>