

Udskriftsdato: 14. december 2025

KEN nr 9193 af 28/02/2019 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om religion og tro - afskedigelse - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 18-46422

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om religion og tro - afskedigelse - medhold

J.nr. 18-46422

En klasselærer på en skole afviste som følge af sin religiøse overbevisning at deltage i den del af skolens julearrangement, som indebar dans omkring et juletræ. Som Jehovas Vidne fejrede læreren ikke jul, og hun anså juletræsdansen som en aktiv religiøs handling i forbindelse med fejringen af julen. Da hun fastholdt, at hun ikke kunne deltage i juletræsdansen ved kommende juleafslutningsarrangementer som følge af sin religiøse overbevisning, blev hun afskediget. Sagen blev behandlet på et principielt nævnsmøde, hvor nævnet fastslog, at der var en sådan nær sammenhæng mellem hendes religiøse overbevisning og hendes afvisning af at deltage i juletræsdans, at forholdet var beskyttet af forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro. Nævnet vurderede, at kravet om klasselærernes deltagelse i juletræsdansen var et tilsyneladende neutralt krav, der imidlertid stillede personer med klagers religiøse overbevisning ringere end andre. Kravet om klasselærernes deltagelse i juletræsdansen var begrundet i et legitimt formål og var desuden hensigtsmæssigt. Læreren havde flere måneder forud for julearrangementet i 2017 oplyst, at hun ikke kunne deltage i juletræsdansen, og var kommet med flere konkrete løsningsforslag. Skolen afviste hendes forslag uden at indgå i en nærmere dialog om alternative løsninger. Skolen havde ikke løftet bevisbyrden for, at det var nødvendigt, at læreren deltog i selve juletræsdansen, der alene udgjorde en del af julearrangementet. Det indgik ved denne vurdering, at to andre lærere blev fritaget som følge af ferieafholdelse og knæproblemer, mens skolen ikke havde redegjort for, hvorfor en anden lærer end klager ikke kunne deltage i juletræsdansen sammen med hendes klasse i stedet for hende.

Læreren fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse svarende til omkring 12 måneders løn.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af religion eller tro i forbindelse med, at den indklagede privatskole pålagde klager at deltage i juletræsdansen ved skolens juleafslutning.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev pålagt at deltage i juletræsdansen til et julearrangement på den indklagede privatskole.

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klager på 485.000 kr. med procesrente fra den 12. juli 2018, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager blev den 1. august 2008 ansat i en tidsbegrænset stilling som lærer på den indklagede privatskole. Den 1. august 2009 blev stillingen gjort tidsbegrænset.

Ansættelsesforholdet var omfattet af den til enhver tid gældende Fællesoverenskomst og Organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler indgået mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation.

Fra 2010 til 2015 deltog klager i den fælles juleafslutning med eleverne på skolen og i den klasse, hun er klasselærer for. Hun deltog i den forbindelse også i julegudstjeneste i kirken.

I forbindelse med juleafslutningen i 2016 indførte den indklagede skole, at alle elever og lærere som led i skolens juleafslutning fremover skulle danse om et juletræ.

Klager deltog ikke i skolens juleafslutning i 2016, da hun var bortrejst på ferie.

I skoleåret 2017/2018 blev klager klasselærer for en 1. klasse.

Klager gjorde i september 2017 skolens leder opmærksom på, at hun som følge af sin religiøse overbevisning som Jehovas Vidne ikke ville kunne deltage i dansen om juletræet sammen med sin klasse ved den kommende juleafslutning.

Forud for julearrangementet anmodede klager viceskolelederen om at afholde en feriefri dag den 20. december 2017, hvor juleafslutningen skulle foregå. Da viceskolelederen afviste dette, henvendte klager sig til skolelederen for at høre, om hun i stedet kunne blive sat til andet arbejde denne dag, f.eks. i skolens SFO. Dette afviste skolelederen, som fastholdt, at hun skulle deltage i dansen om juletræet med sine elever.

Den 18. december 2017 lagde skolelederen et opslag op på skolens digitale opslagstavle om den kommende juleafslutning. Om arrangementet fremgik følgende:

”Information om juleafslutning onsdag den 20. december.

...

Vedr. juleafslutning:

Ingen sko. Udskolingen lader sko blive i klasserne

Læreren går forrest ind i hallen, så vi får en rolig indgang.

Lærere bedes hjælpe til, når vi skal gå om juletræ: [skolelederen] skal nok dirigere processen, og fortæller i hvilken rækkefølge klasserne skal komme op og danne ring.

Klassens elever tager læreren og hinanden i hænderne i en slange. Læreren går forrest og styrer slangen på plads i ringen om juletræet. Lærerne er holdkaptajner og bestemmer, hvilken vej ringen skal gå om juletræet – der kan godt være flere holdkaptajner i en ring :-)

Når vi har danset om juletræ, fortæller [skolelederen] i hvilken rækkefølge man må forlade hallen.

Tal med eleverne inden I går ned i hallen om ovenstående, så de er forberedte på, hvordan det skal foregå. ”

Til brug for arrangementet var der udarbejdet en oversigt over, hvilke lærere der var ansvarlige for de forskellige klasser til juleafslutningen. Det fremgår af oversigten, at klager sammen med en anden lærer var ansvarlige for den 1. klasse, som klager var klasselærer for.

Klager sygemeldte sig den 19. december 2017. Hun var sygemeldt indtil juleferien og deltog derfor ikke i juleafslutningen den 20. december 2017.

Den 2. februar 2018 blev der afholdt møde mellem klager og skolelederen, hvor også tillidsrepræsentanten deltog. På mødet blev klagers manglende deltagelse i juleafslutningen drøftet. Det lykkedes ikke på mødet at finde en fælles løsning i forhold til de fremtidige juleafslutninger.

Den 13. marts 2018 var klager til MUS-samtale med skolelederen.

Ifølge referatet fra samtalen blev problematikken om de kommende juleafslutninger drøftet igen på klagers initiativ.

Klager blev sygemeldt umiddelbart efter afholdelsen af MUS-samtalen den 13. marts 2018. Den 17. marts 2018 raskmeldte hun sig til at genoptage sit arbejde den 3. maj 2018.

Klager blev på baggrund af sit sygefravær indkaldt til en samtale med skolelederen den 24. april 2018. Af referatet fra samtalen fremgår blandt andet følgende:

”[Skolelederen] nævner, at årsagen til sygemeldingen jo er, at [klager] har tilkendegivet, at hun ikke vil deltage i skolens juleafslutning, som krævet af skolen, hvor der blandt andet danses om juletræ. [Skolelederen] vil vide, om [klager] har ændret holdning til dette, og at hun accepterer at deltage i juleafslutningen.

[Klager] siger, at intet er ændret, og at hun ikke vil deltage i at gå rundt om juletræet til juleafslutningen. [Klager] mener, at dans om juletræet er en religiøs tilbedelseshandling.

[Klager] mener, at hun har ret til at nægte dette på grund af sin religion. [Skolelederen] siger, at [klager] og alle andre, både ansatte og elever, må og kan have den religion de ønsker, og at skolens værdigrundlag er ”ikke-religiøs”. Men hverken elever eller personalet kan fritages fra undervisningen eller skoleaktiviteter med henvisning til religiøs overbevisning. Hvilket [klager] er fuldt bekendt.

[Klager] siger, at [skolelederen] dengang hun ansatte hende jo vidste, at [klager] er Jehovas Vidne. [Skolelederen] bekræfter dette og siger, at det er fordi, at religion netop ikke har indflydelse på ansættelsen. [Klagers] religion er en privat sag, som skolen ikke blander sig i. Det er kun fordi, [klager] nu ønsker at inddrage sin religion i måden, hun udfører sit arbejde, og i dette tilfælde endda nægter at udføre sit arbejde, at det er et problem.

[Skolelederen] siger, at [klager] kender skolens værdigrundlag, og at [klager] er vel vidende om, at den samme holdning og linje er gældende over for elever i forhold til at deltage i lejrskoler, julearrangementer, bad efter idræt osv.

[Klager] holder fast i sin udmelding, og [skolelederen] siger, at hun havde håbet at [klager] havde ombestemt sig, således at det ikke udviklede sig til en egentlig personalesag, og at det jo kan få konsekvenser for [klager]. [Klager] mener, at det snarere vil få store konsekvenser for skolen.

[Skolelederen] fortæller, at [klager] med sin udmelding ikke skal tilbage i sine klasser den 3. maj.

[Klager] spørger, om hun skal møde på arbejde torsdag den 3. maj. [Skolelederen] siger, at [klager] vil høre nærmere om dette i begyndelsen af kommende uge, og [skolelederen] vil indkalde til et nyt møde. ”

Klager blev efterfølgende indkaldt til en tjenstlig samtale, der blev afholdt den 3. maj 2018. På mødet blev klager fritaget for tjeneste indtil videre. Af referatet fremgår blandt andet følgende:

”[Skolelederen] nævner, at [klager] igen ved det seneste møde afviste, at ville deltage i juleafslutningen, hvor der danses om juletræ. [Skolelederen] spørger, om [klager] fortsat har samme holdning, og om hun stadig blankt afviser at deltage i den fælles afslutning.

[Klager] bekræfter, at hun fastholder sit standpunkt og hun mener stadig, at det er en krænkelse af hendes religion. Hun mener, at det er en religiøs tilbedelseshandling at danse omkring juletræet, og at skolen overskrider hendes rettigheder iflg. Grundloven.

[Skolelederen] siger, at det er uforeneligt med [klagers] job som lærer ikke at ville danse om juletræet til juleafslutningen, idet det er en del af jobbet. Skolen forholder sig hverken positivt eller negativt til [klagers] religion, den er en privat sag. Skolen forholder sig udelukkende til det faktum, at [klager] mener at hendes private tro giver ret til ikke vil passe en del af sit normale lærerjob på [den indklagede skole].

[Skolelederen] spørger [klager], om hun er klar over, at dette vil betyde, at [klager] ikke kan fortsætte sin ansættelse på skolen. [Klager] siger, at det er hun klar over.

...

[Skolelederen] fortæller, at da vil sagen gå sin videre gang, og at [klager] vil høre nærmere en af de kommende dage. ”

Den 7. maj 2018 modtog klager brev med meddelelse om påtænkt opsigelse med fratræden ved udgangen af november 2018. Om baggrunden herfor fremgik følgende:

”Årsagen til denne påtænkte opsigelse er din meddelelse til skolens ledelse om, at du ikke vil deltage i skolens juleafslutning. Du er ved møde d. 24. april og d. 3. maj 2018 blevet gjort bekendt med, at dette er en påkrævet del af dit arbejde i lighed med dine øvrige arbejdsopgaver som dansk- og klasselærer. På trods heraf har du fastholdt, at du ikke vil deltage i skolens juleafslutning.

På baggrund af din meddelelse om, at du ikke vil deltage i skolens juleafslutning, som skolens øvrige lærere, har skolen ikke den nødvendige tiltro til, at du i fremtiden vil leve op til de forventninger og krav der stilles til dig som lærer på [den indklagede skole].

Med denne skrivelse har du og din evt. faglige organisation mulighed for at kommentere den påtænkte opsigelse eller meddele, at du har til hensigt at udføre de arbejdsopgaver, du som lærer bliver pålagt af skolen, herunder deltagelse i skolens juleafslutning.

...”

Den 9. maj 2018 fremsendte klager sine bemærkninger til referaterne fra møderne den 24. april 2017 og den 3. maj 2017 samt den påtænkte opsigelse. Heraf fremgik blandt andet følgende:

”I begge referater, samt Meddelelsen om påtænkt opsigelse, fremkommer påstanden om at jeg ikke har ønsket, eller har ville deltage i skolen juleafslutning, gentagende gange.

Dette er ikke i overensstemmelse med virkeligheden, idet jeg først anmodede om en selvbetalt Fridag, som jeg de tidligere år har haft. Da dette blev nægtet mig, fremkom jeg med andre mulige løsninger, så som at give børnene ’futter’ på, stille dem op, hjælpe dem med placering i kæden omkring juletræet, at tage billeder og/eller lave kaffe i de minutter dansen varer.

Alle tidligere år, har jeg i forbindelse med skolens juleafslutning, haft hygget med mine klasser hvor vi har lavet små lege i klassen og været til fælles afslutning i skolens vandrehal. Dette har aldrig været et problem for mig. Jeg har endog fulgt mine klasser ned til [x-by] Kirke og overværet juleafslutningen der.

At der gentagende gange skrives at ”jeg ikke vil deltage i skolens juleafslutning”, er ikke korrekt og derfor ikke i overensstemmelse med fakta. Dette skrives hele fire gange i Meddelelsen om påtænkt opsigelse, samt gentagende gange i begge referater. I referatet af samtalen fra d. 3. maj, står der endda at jeg ”stadig blankt afviser at deltage i den fælles afslutning”, hvilket er langt fra de muligheder jeg har foreslået som alternativer.

Jeg, [klagers navn], har blot fastholdt ikke at ville deltage aktivt ved at danse om juletræet, idet dette for mig, sidestilles med at holde jul. Dette ønsker jeg ikke at gøre. Jeg fastholder, at det er min grundlovssikrede ret; tænke – tro – talefrihed, og her nok så vigtigt, min ret til at fravælge

noget der strider mod min tro.

...

På grundlag af ovennævnte kan jeg ikke tilslutte mig de fremsendte dokumenter, og vil derfor ikke underskrive referaterne.”

Klager blev opsagt den 16. maj 2018 under henvisning til, at skolen som følge af klagers nægtelse af at danse om juletræ ikke havde den nødvendige tiltro til, at hun ville leve op til de forventninger og krav, der blev stillet til hende som lærer. Af opsigelsen fremgik i øvrigt følgende om skolens overvejelser i den forbindelse:

”Med henvisning til [den indklagede privatskoles] værdigrundlag fastholder skolen, at man som lærer, såvel som elev, ikke kan fritages for undervisning, opgaver, aktiviteter, skolearrangementer mv. begrundet i religiøs overbevisning. Skolen er bredt sammensat og alle elever og lærere har naturligvis ret til at tro, tænke og ytre sig frit. Men religion betragter skolen som en privat overbevisning, og derfor kan

og må den ikke påvirke og ændre skolens virke, elevernes undervisningsaktiviteter eller personalets opgaveforpligtelser.

Du meddeler, at du betragter dans om juletræ, som en religiøs tilbudseshandling, som du påtvinges, og fremfører ligeledes, at en tradition med at oplæse juleevangeliet og opføre krybbespil påtvinger dig en religiøs identitet.

Skolen fastholder imidlertid, at skolens aktiviteter og traditioner ikke rækker videre end samfundets øvrige

kulturtraditioner, og at det ikke har dybere religiøs betydning end, at vi i lighed med andre danske skoler og

det øvrige samfund holder juleferie, påskeferie og andre helligdage og har forskellige traditioner i forbindelse hermed.”

Klager fremsatte den 17. maj 2018 krav om godtgørelse for forskelsbehandling på grund af religion eller tro i forbindelse med afskedigelsen.

Indklagede afviste kravet ved brev af 4. juni 2018. Indklagedes advokat anførte ved e-mail af 21. juni 2018 til klagers forbund, at klager efter indklagedes opfattelse havde mistet retten til at videreføre sagen ved domstolene, da overenskomstens procesregler for indsigelser mod afskedigelser ikke var fulgt.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 12. juli 2018.

Indklagede har under sagen fremlagt uddrag af Organisationsaftale for Lederes, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler. Af aftalen fremgår følgende om forhandlingsproceduren ved afsked:

”§ 27. Forhandlingsprocedure ved afsked

Klager over påståede urimelige afskedigelser behandles efter stk. 2-6. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 29.

...

Stk. 3. Skønner organisationen, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller skolens forhold, kan organisationen kræve spørgsmålet forhandlet med skolen. Fristen for at kræve lokal forhandling er senest 1 måned (juli måned fraregnet) efter opsigelsens afgivelse. Forhandlingen skal finde sted senest 14 dage efter, at organisationen har anmodet om den.

Stk. 4. Bliver organisationen og skolen ikke enige, eller mener den ansatte, at afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet, kan den ansatte/organisationen efter forhandlingen skriftligt kræve spørgsmålet indbragt for et forligsnævn. Forligsnævnet er nedsat i forbindelse med underskrivelsen af denne organisationsaftale, inden for hver skoleforenings/skoleforms område.

Stk. 5. Indbringelse for forligsnævnet skal af den ansatte foretages inden for en frist af 1 måned fra den skriftlige opsigelse (juli måned fraregnet), jf. § 26, stk. 5, og af organisationen senest 1 måned efter den i stk. 3 nævnte forhandling (juli måned fraregnet).

Stk. 6. De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 3-5 ved aftale.

Indklagede har også fremlagt skolens vedtægter og værdigrundlag. Om skolens formål fremgår følgende af vedtægterne:

”§ 2. Skolens formål er at drive privat grundskole efter de til enhver tid gældende love og andre regler for friskoler og private grundskoler m.v., herunder bekendtgørelsen om vedtægter for friskoler og private grundskoler.

Stk. 2. Med udgangspunkt i skolens værdigrundlag skal skolen give en undervisning, der som minimum står mål med, hvad der almindeligvis kræves i folkeskolen.

Stk. 3. Skolen skal forberede eleverne til at leve i et samfund med frihed og folkestyre.

Stk. 4. Skolen udøver sit virke i tæt samarbejde med forældrene.

Stk. 5. Skolen hviler på en demokratisk grundholdning, hvor viden, forståelse, dialog, omsorg og ansvarlighed er i centrum.

Stk. 6. Skolen har ikke noget specifikt politisk eller religiøst tilknytningsforhold. ”

Af skolens værdigrundlag fremgår blandt andet:

”Skolen har ikke noget specifikt religiøst og politisk tilhørsforhold

At skolen er uden religiøs og politisk tilknytning viser sig blandt andet ved følgende

- Skolen forsøger ikke at påvirke eleverne politisk
- Skolen forsøger ikke at påvirke eleverne religiøst
- Ingen elever kan fritages for undervisning i religiøse og politiske emner
- Det respekteres, at skolens udgangspunkt er dansk historie og kultur”

Klager har under sagen fremlagt uddrag af Folkekirkens hjemmeside, hvorefter det om ”Julens traditioner” blandt andet fremgår:

”Julepynt

Når vi pynter juletræ, er hjerter, engle, kugler og stjerner faste gengangere. De har alle en symbolsk betydning, som minder om julens kristne budskab.

[Billede af juletræ]

Stjernen i træets top skal minde om Betlehemsstjernen, der lyste over... Jesus blev født, og viste de tre vise mænd vej

Juletræet

Juletræet kom til Danmark fra Tyskland først i 1800-tallet. Fra midten af 1800-tallet kom det også ind i kirkerne, hvor det som regel er tændt ved alle gudstjenester og kirkelige handlinger i juletiden.

...”

Klager har også fremlagt udskrift fra Jehovas Vidners hjemmeside, hvor det er nærmere beskrevet, hvorfor Jehovas Vidner ikke fejrer jul. Af hjemmesiden fremgår blandt andet:

”Hvorfor fejrer Jehovas Vidner ikke jul?

Jesus sagde at vi skulle mindes hans død, ikke hans fødsel. – Lukas 22:19, 20.

Jesus’ apostle og andre blandt de første kristne fejrede ikke jul. *New Catholic Encyclopedia* siger at ”fejringen af Jesus’ fødsel tidligst blev indstiftet i 243 [e.v.t.]”, over hundrede år efter at den sidste af apostlene var død.

Der findes ingen vidnesbyrd om at Jesus blev født den 24. eller 25. december; hans fødselsdato er ikke nævnt i Bibelen.

Vi mener ikke at Gud godkender julen fordi den har sine rødder i hedenske skikke og ritualer. – 2 Korinther 6:17

Hvorfor gøre julen til et stridsspørgsmål?

Mange fejrer jul selvom de godt ved at den har hedenske rødder og ikke finder støtte i Bibelen. De kunne spørge: Hvorfor skulle kristne tage et så upopulært standpunkt? Hvorfor gøre det til et problem?

Bibelen opfordrer os til selv at tænke, at bruge vores fornuft.

(Romerne 12:1, 2) Den lærer os at vi skal sætte pris på sandheden.

(Johannes 4:23, 24) Vi er naturligvis interesseret i hvordan andre betragter os, men vi holder os til Bibelens principper også selvom det betyder at vi bliver upopulære.

Selvom vi vælger ikke at fejre jul, respekterer vi andres ret til selv at bestemme hvad de vil gøre. Vi blander os derfor ikke i om andre vil fejre jul. ”

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af religion eller tro. Hun ønsker sig tilkendt en godtgørelse svarende til 12 måneders løn.

Opsigelsen af klager var alene begrundet i, at hun som Jehovas Vidne ikke kunne efterkomme indklagedes krav om, at hun skulle danse omkring juletræet i forbindelse med skolens juleafslutning.

Klager har været ansat på skolen siden 1998, hvor hun først virkede som administrativ medarbejder og senere som lærervikar. Siden 2008 har hun været ansat som lærer på skolen.

Skolen har i hele ansættelsesperioden været bekendt med klagers overbevisning, som ikke tidligere har medført problemer i forbindelse med hendes ansættelse. Klager har aldrig ladet sin religiøse overbevisning påvirke sin undervisning af eleverne eller sit arbejde som lærer i øvrigt.

Klager afviste heller ikke at deltage i selve julearrangementet. Hun afviste alene at deltage i en bestemt og yderst beskeden del af arrangementet.

Forud for julen 2016 havde klager deltaget i alle juleaktiviteter sammen med de øvrige ansatte og eleverne. Hun havde herunder deltaget i julegudstjenesten i kirken.

For klager er der forskel på, om hendes deltagelse i de forskellige aktiviteter fordrer en aktiv handling fra hende i strid med hendes religiøse overbevisning.

Hun kan derfor godt være til stede ved juleafslutningen eller afvikle juleafslutning i klassen med eleverne, da der heri ikke ligger en aktiv handling i strid med hendes religiøse overbevisning. Hun kan også godt følge eleverne i kirke og overvære gudstjenesten sammen med eleverne. Den aktive deltagelse i gudstjenesten består i at rejse sig og modtage velsignelsen, hvilket hun ikke deltager i.

Som Jehovas Vidne opfatter hun selve juletræsdansen som en religiøs tilbedelseshandling.

Jehovas Vidner læser i modsætning til Folkekirken Bibelen således, at Jesu død – og ikke hans fødsel – skal mindes. Jehovas Vidner fejrer derfor ikke julen. Det fremgår af Folkekirkens hjemmeside, at juletræet har betydning ved fejringen af Jesu fødsel, idet stjernen i træet skal minde om Betlehemstjernen, der lyste over stalden, hvor Jesus blev født, og viste de tre vise mænd vej.

Klager gjorde allerede i september 2017 skolens ledelse opmærksom på, at hun ikke ville kunne danse om juletræet sammen med sin 1. klasse til den kommende juleafslutning. Hun var klar over, at eleverne ikke selv kunne gå rundt om træet uden at holde en voksen i hånden, og hun ønskede derfor at finde en løsning på problemet i god tid.

Klager foreslog ledelsen, at hun hjalp med at stille eleverne op i kæder og herefter overværede juletræsdansen, så hun stadig kunne hjælpe og guide eleverne under dansen. Indklagede afslog alle hendes forslag uden nogen driftsmæssig begrundelse. Klager fik også afslag på at holde en selvbetalt fridag.

Klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af sin religion eller tro.

Der er ingen objektiv begrundelse for eller noget sagligt formål med, at indklagede ikke ville imødekomme klagers ønske om at blive fritaget for juletræsdansen.

Klager var ansat som lærer med undervisning som arbejdsopgave. Det ligger ikke inden for arbejdsbeskrivelsen, at hun som led i undervisningen skal tage aktivt del i en religiøs begivenhed som julen eller tage del i en religiøs handling som juletræsdansen.

Den omstændighed, at den indklagede skole ifølge sine vedtægter og værdigrundlag ikke har noget specifikt politisk eller religiøst tilknytningsforhold, ændrer ikke på, at indklagede er forpligtet til at imødekomme de ansattes særlige behov som følge af deres religiøse overbevisning, så længe disse behov ikke ændrer eller forstyrrer den driftsmæssige situation hos indklagede unødigt.

Klager havde som nævnt ikke afvist at deltage i den øvrige del af julearrangementet. Hendes religiøse overbevisning forhindrede hende alene i at deltage i en aktivitet af ganske få minutters varighed.

Indklagede kunne uden problemer have imødekommet klagers situation ved at have ladet en anden lærer udføre juletræsdansen sammen med klassen. Kun klasselærerne skulle deltage i juletræsdansen, og andre lærere ville derfor kunne have deltaget i klagers sted. Klager delte ansvaret for sin 1. klasse til juleafslutningen med en anden kollega, som også kunne have deltaget i juletræsdansen. Klager havde desuden foreslået indklagede en række andre opgaver, som hun kunne udføre under juletræsdansen, herunder at gøre klassen klar til juletræsdansen.

Det er ikke korrekt, når indklagede anfører, at ingen lærere kunne fritages fra at danse om juletræet. Som nævnt var det alene klasselærerne, som skulle deltage i dansen om juletræet. Herudover havde en medarbejder fået fri den pågældende dag på grund af ferie, ligesom en anden medarbejder var fritaget fra at deltage i selve juletræsdansen, fordi vedkommende havde fået nyt knæ.

Det er derfor både uhensigtsmæssigt og uproportionalt at fastholde, at klager skulle deltage aktivt i en handling, som hun opfattede som værende i strid med sin religiøse overbevisning.

Indklagede har på den baggrund ikke løftet sin bevisbyrde for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Klager har blandt andet henvist til U2008. 1028Ø, U2013. 2575H, U2005. 1265H, U2001. 83H og EU-Domstolens dom af 14. marts 2017 (C-157/15).

Over for indklagedes afvisningspåstand gør klager gældende, at sagen skal fremmes til realitetsbehandling i Ligebehandlingsnævnet.

Hverken den kollektive overenskomst eller U2009. 2387H har relevans for den aktuelle sag, idet begge omhandler overenskomstbaserede krav og ikke lovbaserede krav som i den aktuelle sag.

Efter lov om Ligebehandlingsnævnet og forskelsbehandlingsloven har nævnet kompetence til at afgøre klager over forskelsbehandling på grund af religion og tro inden for forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde. Denne lov kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for lønmodtageren og kan derfor ikke fraviges ved kollektiv overenskomst eller i øvrigt.

Der gælder ingen frister for indbringelse af sager for nævnet, hvorfor klagen er indbragt rettidigt.

Indklagede gør principalt gældende, at sagen skal afvises. Subsidiært gør indklagede gældende, at der skal ske frifindelse, mest subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb fastsat efter nævnets skøn.

Klagers ansættelsesforhold er reguleret af Fællesoverenskomst og Organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere indgået mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation.

Overenskomsten indeholder særlige processuelle regler ved afskedigelser. Det fremgår af overenskomstens § 27, at påståede urimelige afskedigelser skal indbringes for et overenskomstmæssigt forligsnævn. Sagen skal være indbragt for forligsnævnet af den ansatte inden for en frist af 1 måned fra den skriftlige opsigelse og af organisationen senest 1 måned efter en forudgående forhandling, juli måned i begge tilfælde fraregnet.

Klager var efter overenskomsten forpligtet til at indbringe spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse for det i overenskomsten fastsatte forligsnævn inden indbringelse for Ligebehandlingsnævnet.

Danske Private Skoler, som repræsenterer privatskoler i spørgsmål om overenskomsten, har oplyst, at det er overenskomstparternes praksis, at også spørgsmål om afskedigelser i strid med forskelsbehandlingsloven bliver behandlet på det i overenskomstens § 27, stk. 3, krævede forhandlingsmøde.

Konsekvensen af, at fristerne i overenskomstens § 27 ikke er overholdt, er, at organisationen ikke kan videreføre sagen i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Klager kan ikke som uorganiseret arbejdstager opnå en bedre retsstilling end det organiserede personale. Det er i retspraksis fastslået, at uorganiserede medarbejdere har pligt til at indbringe sager for det overenskomstfastsatte forligsnævn, ligesom de fortaber retten til at videreføre sagen, hvis spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse ikke bliver indbragt for forligsnævnet inden for den i overenskomsten fastsatte frist. Indklagede har herved henvist til U2009. 2387H.

Indklagede gjorde allerede i sin mail af 21. juni 2018 klager opmærksom på, at hun som følge af fristoverskridelsen havde fortabt retten til at videreføre sagen. Klager reagerede ikke på dette, men valgte i stedet at indbringe sagen for Ligebehandlingsnævnet.

Der er hverken i forskelsbehandlingsloven eller i anden lovgivning i øvrigt noget forbud mod at gøre muligheden for at rejse krav mod en arbejdsgiver afhængig af, at visse særlige procesregler i en kollektiv overenskomst bliver fulgt.

Nævnet er ikke rette forum for denne sag, da en materiel afgørelse kræver en formel vurdering af, om retten til at videreføre sagen er fortabt i medfør af overenskomstens § 27. Det må bero på en nærmere bevismæssig vurdering af overenskomstparternes praksis, om klager havde pligt til at indbringe sin sag for det forligsnævn, der er nævnt i overenskomsten.

Da nævnet hverken gør brug af umiddelbar bevisførelse eller tager stilling til indholdet af kollektive overenskomster, der er en del af ansættelsesforholdet, har nævnet ikke kompetence til at behandle sagen. Der skal derfor ske afvisning.

Hvis nævnet behandler sagen, gøres det gældende, at der hverken er sket direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro.

I henhold til retspraksis kan der kun statueres ulovlig forskelsbehandling på grund af religion eller tro, hvis personer med en religiøs overbevisning bliver forhindret i at udøve deres religion eller bliver udsat for anden ringere behandling på grund af deres religiøse overbevisning.

Indklagede har på intet tidspunkt hindret klager i at udøve sin religion.

Derimod har klagers religiøse overbevisning være hindrende for, at hun efterlevede skolens sagligt begrundede regler og forventninger til personalets arbejde på skolen.

Skolen har ifølge sine vedtægter ikke noget specifikt politisk eller religiøst tilknytningsforhold. Det fremgår blandt andet af skolens værdigrundlag, at ingen elever kan fritages for undervisning i religiøse og politiske emner. Som refleksvirkning må lærerne heller ikke lade deres egen religiøse overbevisning påvirke arbejdet eller omgangen med eleverne.

Skolen anser fejringen af julen som en del af dansk kultur og ikke et religiøst anliggende. Det gælder også juletræsdansen. Alle skal respektere dette og efterleve kravet om at deltage i arrangementet. Reglerne er ens for alle uanset religiøst tilhørsforhold. Derfor vil både elever og lærere, der anmoder om fritagelse for deltagelse i kulturbærende arrangementer på grund af religiøs overbevisning, ikke kunne fritages herfor.

Indklagede har som arbejdsgiver ret til inden for rammerne af dansk ret at give passende og saglige instruktioner for arbejdets udførelse og udstikke retningslinjerne for samme.

Ledelsen har flere gange indskærpet over for klager, at hun som led i ansættelsen ikke kan nægte at deltage i sådanne særlige kulturelle aktiviteter med henvisning til sin religiøse overbevisning.

Klager har uden nærmere underbygning anført, at dans om juletræet er en religiøs tilbedelseshandling. Det er uforståeligt, hvorfor der for klager er forskel på den ene side at gå i kirke, synge sange samt lave julerelaterede aktiviteter og på den anden side at danse om et juletræ.

Klager har ikke dokumenteret, at hun er underlagt et strengt religiøst forbud mod at gå rundt om et juletræ, eller at dette skulle have karakter af religiøs tilbedelse. Der er alene tale om en moralsk grænse hos klager, som ikke er retligt beskyttet. Det er ikke acceptabelt, at klager ud fra udokumenterede religiøse hensyn frit skal kunne vælge, hvilke aktiviteter hun ikke ønsker at deltage i.

Højesteret har i U2005. 1265H fastslået, at virksomheder er berettiget til at have interne regler, der kan have som konsekvens, at grupper af medarbejdere med særlig religiøs overbevisning bliver ramt af reglerne, når disse er objektivt begrundet i hensyn til arbejdets udøvelse. Dette gælder især, når der er tale om et konsekvent krav, der stilles til alle ansatte i samme stillinger.

Skolens regel var objektivt begrundet i hensynet til arbejdets udførelse og efterlevelse af skolens vedtægter og værdigrundlag. Det var derfor sagligt at pålægge de ansatte at deltage i markeringen af julen som højtid og afskeden med eleverne som forberedelse til juleferien.

Alle klasselærere på skolen skulle danse om juletræet sammen med deres klasse. Der er to klasselærere med en halv klasselærerfunktion i alle skolens klasser. På den måde sikrer skolen, at alle klasser er dækket bedst muligt med deltagende lærere til forskellige kulturelle og sociale arrangementer.

Enkelte lærere eller elever kan være fritaget fra deltagelse i sådanne arrangementer på grund af frihed eller dårligt knæ. Klager kunne dog ikke som følge af sine moralske og religiøse overvejelser få permanent fri til kommende juleafslutninger eller få en generel fritagelse for at deltage i dansen om juletræet sammen med sin 1. klasse, som desuden bestod af børn i en letpåvirkelig alder.

EU-Domstolen fastslog i C-157/15, at en virksomheds interne regelsæt om ikke at bære synlige symboler af religiøs karakter ikke udgjorde direkte forskelsbehandling. Der kunne dog være tale om indirekte forskelsbehandling, medmindre reglen var objektivt begrundet i et legitimt mål, såsom den af arbejdsgiveren forfulgte politik om politisk, filosofisk og religiøs neutralitet i forhold til kunderne.

Ifølge indklagedes vedtægter og værdigrundlag har skolen som nævnt ikke noget specifikt politisk eller religiøst tilhørsforhold. Reglerne kan sidestilles med et ønske om at fremstå som politisk eller religiøst neutral. For at understøtte disse regler, der er objektivt begrundet i et legitimt formål om neutralitet, kan hverken elever eller lærere af religiøse grunde fritages for at danse om juletræet ved skolens juleafslutning.

Det er på en arbejdsplads hverken en uhensigtsmæssig eller uproportionel foranstaltning at forlange, at personalet skal deltage i et arrangement af denne karakter på lige vilkår med alle andre ansatte og elever.

Indklagede har herved henvist til Menneskerettighedsdomstolens afgørelser af 11. december 2012 (Ladele-sagen) og af 15. februar 2001 (Dahlab-sagen).

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

Klagers ansættelsesforhold som lærer på den indklagede privatskole var omfattet af Fællesoverenskomst og Organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler indgået mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation.

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

De rettigheder, der følger af forskelsbehandlingsloven, kan herefter heller ikke anses for implementeret i det pågældende overenskomstgrundlag. Klager er derfor berettiget til at indbringe sagen for nævnet.

Som sagen er oplyst for nævnet, er det ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Indklagedes afvisningspåstande tages derfor ikke til følge.

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af blandt andet religion eller tro.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af religion eller tro behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af en bestemt religion eller tro ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

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 den 1. august 2008 ansat som lærer på den indklagede privatskole.

Klager tilhører trossamfundet Jehovas Vidner. Hun har oplyst, at indklagede under hele hendes ansættelse har været bekendt med hendes religiøse overbevisning, hvilket indklagede ikke har bestridt.

I 2016 besluttede den indklagede privatskole, at alle elever og lærere fremover skulle deltage i juletræs-dans som led i skolens årlige juleafslutning.

Klager har oplyst, at hun som Jehovas Vidne ikke fejrer jul. Hun opfatter juletræsdansen som en aktiv religiøs handling i forbindelse med fejringen af julen, som hun som følge af sin religiøse overbevisning ikke kan deltage i.

Klager har fremlagt udskrift fra Jehovas Vidners hjemmeside, hvoraf det fremgår, at Jehovas Vidner på baggrund af blandt andet en fortolkning af Bibelen ikke fejrer jul.

På grund af ferieafholdelse deltog klager ikke i skolens juleafslutning i 2016. I september 2017 gjorde klager indklagedes ledelse opmærksom på, at hun som følge af sin religiøse overbevisning ikke kunne deltage i dansen om juletræet sammen med sin 1. klasse ved den kommende juleafslutning den 20. december 2017.

Indklagedes ledelse afviste klagers forslag om, at hun kunne holde en selvbetalt feriedag på dagen for juleafslutningen eller varetage andre opgaver under den del af juleafslutningen, hvor hendes 1. klasse skulle deltage i juletræsdans.

Klager var sygemeldt fra den 19. december 2017 og indtil juleferien, og hun deltog derfor ikke i juleafslutningen den 20. december 2017.

Klager fastholdt i foråret 2018 over for ledelsen, at hun ikke kunne deltage i juletræsdansen til kommende juleafslutninger som følge af sin religiøse overbevisning.

Den 16. maj 2018 blev klager afskediget under henvisning til, at indklagede som følge af hendes fortsatte nægtelse af at deltage i juletræsdansen ikke længere havde den fornødne tiltro til, at hun ville leve op til de forventninger og krav, der blev stillet til hende som lærer på skolen.

På baggrund af klagers oplysninger om sin religiøse overbevisning og oplysningerne fra Jehovas Vidners hjemmeside om trossamfundets opfattelse af julen vurderer nævnet, at der er en sådan nær sammenhæng mellem hendes religiøse overbevisning og hendes afvisning af at deltage i juletræsdans, at forholdet er beskyttet af forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro.

Nævnet vurderer, at indklagedes krav om klasselærernes deltagelse i juletræsdansen er et tilsyneladende neutralt krav, der imidlertid stiller personer med klagers religiøse overbevisning ringere end andre.

Der er herefter påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er sket indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro.

På baggrund af indholdet af det interne opslag af 18. december 2017 om afviklingen af den kommende juleafslutning lægger nævnet til grund, at kravet om klasselærernes deltagelse i juletræsdansen var objektivt begrundet i det legitime mål at sikre, at juletræsdansen, som involverede alle skolens klasser, blev afviklet på en god måde.

Nævnet vurderer også, at det som udgangspunkt var hensigtsmæssigt at stille krav om, at klasselærerne med deres særlige tilknytning til de enkelte klasser forestod afviklingen af juletræsdansen.

Spørgsmålet er herefter, om det var nødvendigt at fastholde kravet om deltagelse i juletræsdansen over for klager.

Efter det oplyste gjorde klager allerede i september 2017 ledelsen opmærksom på, at hun som følge af sin religiøse overbevisning ikke kunne deltage i juletræsdansen ved den kommende juleafslutning.

Forud for julearrangementet foreslog klager derfor, at hun kunne afholde en fridag på den dag, hvor juletræsdansen skulle finde sted. Som alternativ foreslog hun også, at hun under juletræsdansen kunne varetage andre opgaver, eller at hun i stedet kunne hjælpe sine elever før og under dansen uden selv at deltage aktivt i denne.

Nævnet vurderer, at indklagede, som blot afviste klagers forslag uden at indgå i en nærmere dialog om alternative løsninger, ikke har godtgjort, at klagers deltagelse i selve juletræsdansen, der alene udgjorde en del af julearrangementet, var nødvendig.

Det er indgået ved vurderingen, at en lærer efter de foreliggende oplysninger havde fået fri den pågældende dag på grund af ferie, og at en lærer blev fritaget fra at deltage i juletræsdansen på grund af knæproblemer. Indklagede har derimod ikke redegjort for, hvorfor en anden lærer ikke kunne deltage i selve juletræsdansen i stedet for klager, herunder den lærer, som sammen med klager var ansvarlig for hendes 1. klasse til juleafslutningen i 2017.

Nævnet vurderer også, at indklagede ikke har godtgjort, at det af hensyn til skolens vedtægter og værdigrundlag var nødvendigt at fastholde kravet om deltagelse over for klager.

Indklagede har herefter ikke løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Klager får derfor medhold i sin klage.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 485.000 kr. svarende til omkring 12 måneders løn.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagt vægt på varigheden af klagers samlede ansættelse på skolen og sagens konkrete omstændigheder.

Indklagede skal herefter betale 485.000 kr. til klager med procesrente fra den 12. juli 2018, hvor sagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 3, om nævnets kompetence
- § 6, stk. 2, om principiel behandling
- § 8, nævnets afvisning af klagen
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

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

<18-46422>