

Udskriftsdato: 19. december 2025

KEN nr 10095 af 25/10/2024 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om religion og tro - afskedigelse - påklædning - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 21-25183

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om religion og tro - afskedigelse - påklædning - ej medhold

J.nr. 21-25183

En kvinde (klager), der er muslim, klagede over sin arbejdsgiver (indklagede). Kvinden mente, at arbejdsgiveren havde forskelsbehandlet hende på grund af religion eller tro, fordi klager var blevet afskediget fra sin stilling som audiolog på grund af, at hun ikke efterlevede indklagedes uniformeringskrav.

Beskyttelsen mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro forudsætter, at der efter en konkret vurdering er en tilstrækkelig nær og direkte sammenhæng mellem en persons handling eller praksis og den pågældendes religion eller tro. Nævnet skulle derfor indledningsvist tage stilling til, om der var en tilstrækkelig nær og direkte sammenhæng mellem kvindens afvisning af at bære uniform med korte ærmer og klagers religiøse overbevisning.

Kvinden havde oplyst, at hun på grund af sin religiøse overbevisning skulle have sin hud tildækket. Nævnet vurderede derfor, at der var en sådan sammenhæng, at forholdet var beskyttet af forskelsbehandlingsloven.

Nævnet vurderede desuden, at arbejdsgiverens krav om, at medarbejdere med patientkontakt skulle bære uniform med korte ærmer, var et tilsyneladende neutralt krav, der ville stille personer med kvindens religiøse overbevisning ringere end andre.

Nævnet vurderede, at indklagedes uniformeringskrav, var objektivt begrundet i det legitime formål at sikre hygiejnemæssige hensyn og undgå smittespredning.

Nævnet vurderede videre, at det var hensigtsmæssigt at stille krav om, at medarbejdere med patientkontakt skulle bære uniform med korte ærmer.

Nævnet vurderede desuden, at det var nødvendigt at fastholde denne praksis over for kvinden. Nævnet lagde vægt på oplysningerne om, at arbejdsgiveren havde afsøgt muligheden for andre alternativer.

Kvinden fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af religion eller tro i forbindelse med, at klager blev afskediget fra sin stilling som audiolog.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin stilling som audiolog ved indklagede region.

Sagsfremstilling

Den 1. februar 2021 blev klager ansat i en tidsbegrænset stilling som audiolog ved indklagede med tjeneste ved sygehus A.

Klager har oplyst, at hun blev informeret om, at hun skulle bære en kortærmet uniform, da hun tiltrådte stillingen den 1. februar 2021, hvortil hun oplyste, at hun på grund af sin religiøse overbevisning ikke havde mulighed for at bære uniformen.

Den 8. februar 2021 blev klager indkaldt til en tjenstlig samtale. Af indkaldelsesbrevet fremgår:

”...

Samtalen finder sted:

Onsdag den 10. februar 2021 kl. 13.30

...

Baggrunden for samtalen er, at det efter din tiltrædelse den 1. februar 2021 i vikariatet som audiolog er kommet frem, at du af religiøse årsager ikke ønsker at bære sygehusets uniform, som af hygiejnemæssige årsager er kortærmet. Det følger af [sygehus A's] uniformsreglement, at uniformen skal være kortærmet, samt at trøjer eller jakker ikke må anvendes ved direkte patientkontakt. Uniformsreglementet er vedhæftet (se pkt. 2.3.1).

Din ledelse har kontaktet [sygehus A's] hygiejnenhed med henblik på at afsøge eventuelle andre muligheder. Brugen af skåneærmer vurderes ikke at være en praktisk anvendelig mulighed.

På baggrund af ovenstående indkaldes til en tjenstlig samtale. Et muligt resultat af samtalen kan være, at du påtænkes opsagt fra dit vikariat som audiolog i prøveperioden.

...”

Sammen med indkaldelsesbrevet modtog klager en kopi af uniformsreglementet, hvoraf det fremgår bl.a.:

”2.3.1) Uniform

- Uniformen samt anden personalebeklædning som fx tørklæder vaskes af arbejdsstedet og bæres kun på arbejdspladsen medmindre der arbejdes i en udekørende funktion (se afsnit 2.3.5).
- Rene uniformer og andet personalebeklædning skal opbevares rent og tørt og skal overholde kravene til holdbarhedstider. Se retningslinjen for tekstilhåndtering.
- Rene uniformer håndteres med rene hænder
- Der sikres let tilgængelighed af rene uniformer til personalet
- Uniformen inkl. anden personalebeklædning skiftes dagligt, ved forurening samt ved arbejdsskift mellem hospital og udekørende funktion. Engangstøj skiftes efter samme regler og kasseres efter brug.
- Uniformen, andet personalebeklædning og andre genstande (smykker, bælter, hår, ID-kort, mv) skal være så tætsiddende som muligt.

- Undersøgelsesudstyr, utensilier mv. i lommerne må ikke udgøre en infektionsrisiko.
- Uniformen skal være kortærmet. Trøjer/jakker med lange ærmer må ikke anvendes ved direkte patientkontakt eller direkte kontakt til rene og urene materialer.
- Uniformen skal være lukket over privat tøj

Klager har fremlagt mødereferat af samtalen den 10. februar 2021, hvoraf fremgår bl.a.:

”...

[Ledende audiologiassistent] forklarede, at [klager] tiltrådte i Høreklubben mandag den 1. februar 2021. [Ledende audiologiassistent] og [klager] hentede uniform til [klager] den første arbejdsdag, og [klager] spurgte, om der er noget, der er langærmet.

[Ledende audiologiassistent] sagde, at man vist ikke måtte bruge langærmede. Yderligere var der ikke tørklæder på det pågældende depot, så [klager] måtte bruge sit eget tørklæde. [Ledende audiologiassistent] undersøgte efterfølgende, hvor der kan findes tørklæder og forespurgte, om der findes langærmede, hvilket der blev afventet svar på. I de to første dage skulle [Klager] ikke have patientkontakt, så derfor kunne der dispenseres fra kravet om kortærmet. På 3. dagen blev [klager] fritaget for tjeneste, da det nu var afklaret, at uniformen ifølge Hygiejneenheden skulle være kortærmet, og alternative mulighederne måtte undersøges. [Klager] kunne i mellemtiden overveje muligheden med de kortærmede uniformer, og hvorvidt hun kunne være indforstået med dette.

[Klager] foreslog, om skåneærmer kunne være en mulighed, og dette undersøgte ledelsen ved yderligere en henvendelse til Hygiejneenheden.

[Klager] tilkendegav, at hun var enig i [ledende audiologiassistents] fremlæggelse af forløbet.

[Ledende audiologiassistent] uddybede, at Hygiejneenheden oplyste, at fra et hygiejneperspektiv kan det principielt lade sig gøre med skåneærmer, men hver gang, der skal laves håndhygiejne, skal skåneærmerne skiftes, så der kan foretages korrekt håndhygiejne. Yderligere skal armene være bare under skåneærmerne.

[Klager] har tidligere tilkendegivet, at skiftet af skåneærmer kun er et problem, hvis der er mænd tilstede. [Ledende audiologiassistent] vurderede på den baggrund, at der var behov for, at [klager] forlod rummet for at skifte skåneærmerne, hvis der var mænd til stede.

[Oversygeplejerske] supplerede, at de havde undersøgt nærmere, hvor mange gange skåneærmerne skal skiftes, og det skal ske hver eneste gang mellem hver procedure. Det vil sige, at [klager] skulle gå til og fra toilettet, da der ikke er andre ledige rum, og det ville give nogle udfordringer, hvis der var optaget på toilettet, og i øvrigt ikke være en god løsning. På en helt almindelig dag vil de skulle skiftes 10-20 gange. Prisen på ærmerne er overkommelig, men det kan ikke lade sig gøre i flowet med patienterne. [Klager] foreslog, om hun kunne skifte skåneærmerne under bordet i stedet.

[Ledende audiologiassistent] gav eksempler på en række forskellige procedurer, hvor skåneærmerne skal skiftes.

Audiometrierne kunne måske løses, men der er andre undersøgelser, hvor det vil være vanskeligere. [Oversygeplejerske] tilkendegav, at hun var åben for en løsning, hvis det kunne lade sig gøre at skifte skåneærmerne på stuen. [Oversygeplejerske] påpegede, at der kunne være nogle hygiejnemæssige problematikker i at komme for tæt på jorden. [Klager] mente, at der var hæve-sænkeborde, som kunne løse dette. [Oversygeplejerske] understregede, at afdelingen rigtig gerne vil have [klager] ansat, og der er brug for hendes kompetencer. [Oversygeplejerske] uddybede, at skåneærmerne skal skiftes, og de må ikke bare trækkes op. [Personalejurist] så en udfordring i håndtering af sprit under bordet.

Yderligere foreslog [oversygeplejerske] en skærm som dem, hvor patienterne klæder om bag.

Der blev holdt en pause.

Efter pausen tilkendegav [personalejurist], at det foreslås, at det afprøves, om der kan findes nogle løsninger, der tilgodeser [klager], men samtidig overholder alle hygiejnekrav og opretholder flowet i patientbehandlingen. Der foreslås en 14 dages afprøvningsperiode. Der var enighed om, at det i første omgang måtte afklares, om skåneærmerne var tilstrækkelig "tykke" til at opfylde formålet. Dernæst må løsninger med skift under bordet og bag en skærm afdækkes. Der kan tillige være nogle udfordringer ift. størrelsen af undersøgelsesrummene, og hvorvidt skærmene fysisk kan være der, som også må afdækkes, samt hvor ofte skåneærmerne skal skiftes. Formentligt vil der herudover også opstå en række andre forhold, der må afklares. [Oversygeplejerske] supplerede, at der vil være behov for at invitere Hygiejneenheden over for at få deres vurdering af, om løsningerne overholder kravene til hygiejne.

Det blev drøftet, at der ikke er nogen intention i afdelingen om at krænke [klager], men at det ikke kan garanteres, at der ikke vil komme mandlige kollegaer ind lige såvel som [ledende audiologiassistent] løbende superviserer.

Køjerne i dørene må ikke dækkes af sikkerhedsmæssige årsager. [Klager] skal derfor i afprøvningsperioden overveje, om hun føler sig tryk under de givne konditioner.

Det blev aftalt, at [ledende audiologiassistent] afhenter skåneærmer, og at [klager] møder på arbejde igen **fredag den 12. februar 2021**.

...

[Personalejurist] forklarede, at [klager] vil modtage referat af samtalen i sin e-Boks. [Klager] har mulighed for at kommentere på referatet inden 14 dage.

..."

Den 26. februar 2021 afholdt indklagede en opfølgningssamtale med klager. Klager har fremlagt mødereferat af samtalen, hvoraf fremgår bl.a.:

"[Personalejurist] indledte samtalen og ridsede op, at formålet med samtalen var at evaluere den afprøvnings af skåneærmer, som var blevet iværksat under tjenstlig samtale godt 14 dage forinden.

[Oversygeplejerske] forklarede omkring brugen af skåneærmerne, at hygiejneenheden har været involveret, og skåneærmerne kan for så vidt godt bruges fra et hygiejneperspektiv, forudsat at de skiftes efter forskrifterne.

[Oversygeplejerske] italesatte nogle andre udfordringer, der var opstået under afprøvningen. Skåneærmerne til ca. 25 øre pr. stk. er i plastik, hvilket fører til, at man sveder, og så skal man vaske med vand og sæbe, som ikke er en mulighed i alle rum. Her ser [oversygeplejerske] også en arbejdsmiljømæssig udfordring ift. allergi og udslæt, samt at en tilsynssituation kunne føre til et påbud. Derfor er der afsøgt mulighed for andre skåneærmer. En anden type er i restordre og kan først leveres til juni. Disse skåneærmer koster imidlertid 7 kr. pr. stk. svarende til 14 kr. pr. par. [Oversygeplejerske] ønsker ikke at afholde udgifter af denne størrelsesorden af afdelingens budget.

Yderligere uddybede [oversygeplejerske], at en anden problematik, som ikke er en særskilt del af evalueringen, er det patientoplevede indtryk. Skåneærmerne så meget voldsomt ud, og patienten vil formentlig undre sig, og tænke: er noget galt med mig eller med hende. Yderligere vil det vække undren, at [klager] går om bag den opstillede skærm for at skifte ærmerne.

[Oversygeplejerske] roste [klager] for at være en dygtig medarbejder, kvik og med gode kompetencer.

[Klager] fik herefter lejlighed til at kommentere. [Klager] gav udtryk for, at hun var fuldstændig enig i [oversygeplejerskes] fremlæggelse. [Klager] synes også, at skåneærmerne ikke så godt ud, og hun havde også overvejet, hvad patienterne ville tænke. [Klager] oplevede det som grænseoverskridende at skulle gå om bag skærmen for at skifte ærmerne. [Klager] befandt sig her i et dilemma, oplevede hun.

Det blev i øvrigt drøftet, at hygiejnesygeplejersken havde foreslået [klager], at hun kunne trække skåneærmerne op til under albuen, hvorved det ville være tilstrækkeligt kun at skifte ærmerne mellem hver patient. [Klager] havde følt sig presset til dette, og der var enighed om, at det naturligvis ikke er nogen løsning.

Yderligere blev det drøftet, hvor mange skift af skåneærmer, der ville være brug for, når ærmerne skal skiftes hver gang, der skal udføres håndhygiejne (altså sprittes af eller vaskes hænder). [Klager] forklarede, at hun har 8 patienter om dagen, og at hun skal skifte ærmerne 3-10 gange pr. patient.

Ledelsen havde taget afsæt i lidt lavere tal med 7 patienter om dagen og 7 skift, svarende til ca. 100 ærmer om dagen.

[Ledende audiologiassistent] forklarede, at han har brugt mange timer på at undersøge markedet for skåneærmer, men dem han har fundet, som er åndbare, koster mellem 8 og 10 kr. pr. stk.

[Tillidsrepræsentant] foreslog, om der er noget vaskbart, hvilket ikke umiddelbart er tilfældet. Samtidig ses en logistisk udfordring i, at få eventuelle vaskbare skåneærmer retur efter vask til den rigtige afdeling. [Oversygeplejerske] rejste den problematik, at hvad skulle der så ske, hvis der en dag ikke var skåneærmer tilgængelige.

[Oversygeplejerske] så det ikke som hendes ansvar at sikre forsyningen og at afholde udgifterne.

Endvidere blev det drøftet, at [klager] på [sygehus B], hvor hun tidligere var ansat, gik med lange ærmer. Ledelsen vurderede, at det kunne have noget at gøre med, at Høreklinikken i [by] ikke ligger i forbindelse med sygehuset. [Ledende audiologiassistent] supplerede, at man tidligere i Høreklinikken gik i eget tøj, men på daværende tidspunkt var det også et krav, at bluser var kortærmet. [Tillidsrepræsen-

tant] efterspurgt dokumentation på, at det er nødvendigt med korte ærmer. [Personalejurist] henviste til tidligere fremsendte uniformsreglement og genfremendte dette. [Personalejurist] forklarede, at uniformsreglementet er sagligt og objektivt, og at sygehuset fastholder, at dette er gældende, samt at det i øvrigt er hygiejnemæssigt veldokumenteret, at der skal bæres korte ærmer.

Der blev holdt en pause.

[Personalejurist] skitserede to muligheder, enten at der blev indgået en fratrædelsesaftale, eller at der indledes opsigelse. [Personalejurist] forklarede om de to muligheder, og det blev aftalt, at [tillidsrepræsentant] skulle vende tilbage mandag efter at have haft lejlighed til at tale med [klagers faglige organisation].

[Personalejurist] forklarede, at da [klager] er i prøveperioden har hun 14 dages opsigelsesvarsel, og hun vil blive partshørt over 7 dage. Dermed er hendes forventede fratrædelsestidspunkt den 23. marts 2021.

[Klager] gav udtryk for, at hun overvejede at søge tilbage til [by B], men at de skulle flytte til [by C] om 3 år, hvorefter [klager] ville stå i samme problem.

Alle var enige om, at det var en rigtig ærgerlig situation, som der ikke fandtes løsningsmuligheder på.

[Klager] takkede igen for, at afdelingen havde gjort så store bestræbelser på at finde løsninger. ”

Den 3. marts 2021 modtog klager en partshøring om afskedigelse.

Den 9. marts 2021 sendte klagers faglige organisation partshøringssvar, hvoraf det blandt andet blev anført, at klager varetog samme arbejdsopgaver, som hun havde været ansat til forinden på sygehus B, der er underlagt de samme overordnede nationale hygiejneretningslinjer.

Klager har for nævnet fremlagt de nationale hygiejneretningslinjer og de regionale retningslinjer for arbejdstøj i den region, som sygehus B ligger i.

Indklagede har bl.a. fremlagt regler om uniformshygiejne for en række andre sygehuse samt nationale infektionshygiejniske retningslinjer om håndhygiejne.

Den 11. marts 2021 blev klager afskediget med 14 dages varsel til fratræden den 25. marts 2021. Af afskedigelsesbrevet fremgår bl.a.:

”Begrundelse for afgørelse om opsigelse

Begrundelsen for opsigelsen er, at du ikke ønsker at bære sygehusets uniform, som af hygiejnemæssige grunde er kortærmet, og derfor er det ikke muligt for dig at varetage dit arbejde, hvor du har patientkontakt. ”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 31. maj 2021.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 295.789,50 kr. svarende til ni måneders løn.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun blev udsat for forskelsbehandling på grund af sin religiøse overbevisning i forbindelse med, at hun blev afskediget fra sin stilling som audiolog ved indklagede.

Om forskelsbehandling

Som audiolog på høreklubben ved sygehus A var klagers primære arbejdsopgave at foretage høreprøver og tilpasse høreapparater for ikke-indlagte personer med hørevanskeligheder.

Klager hverken havde eller skulle have haft kontakt med indlagte patienter. Klager havde patienter, der skulle have foretaget en høreprøve og patienter, som alene fik foretaget en høreprøve inden, de skulle til en samtale med en af høreklubben's egne ørelæger.

Under konsultationerne rørte klager i forbindelse med en høreprøve ved patienternes øreflip, mens hun ved tilpasning af høreapparaterne rørte patientens øreflip og høreapparat.

Selvom klager havde begrænset fysisk kontakt med sine patienter, blev hun omfattet af sygehus A's krav om, at medarbejdere med patientkontakt skulle bære kortærmet uniform.

Det fremgår af sygehus A's regler om uniformshygiejne, at reglerne har til formål at forebygge smittespredning via forurenede uniform, og at uniformsreglerne er gældende for blandt andet personale med direkte patientkontakt. Det fremgår endvidere, at forureningsgraden afhænger af de arbejdsprocedurer, der udføres, samt brugen af værnemidler.

Korte ærmer defineres i uniformsreglementet som ærmer over albueniveau.

Klager blev informeret om, at hun skulle bære en kortærmet uniform, da hun tiltrådte stillingen den 1. februar 2021. Hertil oplyste hun, at hun på grund af sin religiøse overbevisning ikke havde mulighed for at bære den kortærmede uniform.

De første arbejdsdage på sygehus A modtog klager introduktion og havde ingen patientkontakt, og hun fik derfor disse dage lov til at bære en langærmet bluse under uniformen. På tredjedagen blev klager fritaget for tjeneste, da sygehus A's hygiejnenhed anførte, at uniformen skulle være kortærmet. Indklagede påbegyndte en undersøgelse af mulige løsninger, mens klager blev bedt om at overveje muligheden for at bære den kortærmede uniform. Klager oplyste hertil, at det ikke var en mulighed for hende at bære den kortærmede uniform, da hun er troende og i kraft af dette skal have sine arme dækket.

Under den tjenstlige samtale den 10. februar 2021 blev det drøftet, at den ledende audiologiassistent og oversygeplejersken havde undersøgt muligheden for at klager kunne bære skånærmer. Det blev oplyst, at sygehus A's hygiejnenhed havde vurderet, at det fra et hygiejnemæssigt perspektiv var muligt at anvende skånærmer, men at disse skulle skiftes mellem hver patient, således der blev sikret korrekt håndhygiej-

ne. Hygiejneenheden havde yderligere oplyst, at armene skulle være bare under skåneærmerne. Det blev ikke yderligere begrundet, hvorfor dette var tilfældet.

Parterne blev enige om en 14-dages afprøvningsperiode fra den 12. februar 2021, hvor klager havde bare arme under skåneærmerne og skiftede disse bag en rumdeler. Der blev aftalt en opfølgende samtale den 26. februar 2021.

I afprøvningsperioden anvendte klager først hvide engangsskåneærmer i stof. Det var klagers oplevelse, at dette fungerede godt, og at skåneærmerne lignede en del af uniformen. Afdelingen løb imidlertid tør for disse skåneærmer, hvorfor klager i sidste del af prøveperioden afprøvede skåneærmer i plastik.

I løbet af afprøvningsperioden fik klager tilknyttet en hygiejnesygeplejerske, der skulle sikre, at hun overholdt retningslinjerne på en hygiejnemæssigt forsvarlig måde. Hygiejnesygeplejersken anførte, at klager skulle bære handsker, når hun rørte ved patientens ører, da hun risikerede at røre ved sekret, som er en direkte kilde til bakterier.

Klager gjorde hertil opmærksom på, at det ikke var en praksis, der i øvrigt blev fulgt på afdelingen, hvor ingen anvendte de handsker, der var sat frem på alle stuer. Hygiejnesygeplejersken gjorde ikke yderligere indvendinger mod dette.

Til opfølgnings samtalen den 26. februar 2021 anførte oversygeplejersken, at engangsskåneærmerne i stof var for dyre for afdelingen. Hun anførte samtidig, at der var udfordringer med skåneærmerne i plastik, idet de førte til, at klager svedte på armene, hvorfor hun skulle vaske med vand og sæbe samtidig med skift af

ærmerne, hvilket ikke var muligt i alle rum. Det blev derudover anført, at skåneærmerne i plastik så voldsomme ud, og at patienterne måtte antages at ville undre sig over brugen af disse.

Tillidsrepræsentanten spurgte på mødet, om der ikke fandtes en vaskbar løsning. Hertil var svaret, at det ikke umiddelbart var tilfældet, og at der i øvrigt ville være logistiske udfordringer herved.

Til opfølgnings samtalen efterspurgte tillidsrepræsentanten ligeledes dokumentation for, at det var nødvendigt med korte ærmer. Personalejuristen henviste til uniformsreglementet og til, at dette var sagligt og objektivt.

Personalejuristen skitserede efterfølgende, at klager enten kunne indgå en fratrædelsesaftale, og at der ellers ville blive indledt en sag om opsigelse.

Klagers faglige organisation informerede den 1. marts 2021 indklagede om, at klager ikke ønskede at indgå en fratrædelsesaftale, ligesom klagers faglige organisation opfordrede indklagede til at afdække og begrunde konkret, hvorfor uniformreglerne fortolkedes således, at det ikke er hygiejnemæssigt forsvarligt at bære langærmede bluser, når det vurderedes forsvarligt på fx sygehus B.

Den 3. marts 2021 modtog klager en partshøring vedrørende påtænkt afskedigelse, som var begrundet med, at klager ikke ønskede at bære sygehusets uniform, og at det derfor ikke var muligt for klager at

varetage sit arbejde, hvor hun havde patientkontakt. Det blev anført, at indklagede ved afprøvningen af engangsskåneærmer havde afsøgt mulighederne for, om der fandtes andre løsninger end afskedigelse.

Indklagede anførte desuden, at de ikke kunne redegøre for sygehus B's uniformsreglement og hygiejnemæssige overvejelser, og henviste til sygehus B's regionale retningslinjer.

I perioden efter partshøringen var modtaget, havde klagers faglige organisation og indklagede telefonisk dialog om en mulig fratrædelsesaftale, der dog ikke kunne opnås enighed om.

Klagers faglige organisation pointerede i partshøringssvaret, at idet indklagede afviste at tage stilling til sygehus B's uniformsreglement og hygiejnemæssige overvejelser, havde indklagede ikke afsøgt mulighederne for, om der kunne findes andre og mindre indgribende løsninger end opsigelsen af klager.

Om direkte forskelsbehandling

Klager er praktiserende muslim og skal som følge af sin religiøse overbevisning have sin hud tildækket. Det er en religiøs praksis, der er en afgørende del af klagers religionsudøvelse, da hun herigennem kan udtrykke sin religiøse identitet og de værdier, der betyder meget for hende, og identificerer hende som person.

Da kun kvindelige muslimer vil befinde sig i denne situation, gøres det gældende, at forskelsbehandlingslovens beskyttelse mod diskrimination på baggrund af religion skal forstås i sammenhæng med kønsdiskriminationsforbuddet i ligebehandlingslovens § 2. Da klager på denne måde er blevet udsat for diskrimination i krydset mellem køn og religion, gøres det gældende, at der foreligger intersektionel diskrimination. Det gøres hertil gældende, at klager har krav på en forstærket diskriminationsretlig beskyttelse, og at den bevisbyrde, som indklagede må løfte, følgerigt må anses som endnu strengere.

Der er således en opmærksomhed på, at kvinder oftere vil befinde sig i en position, hvor de er omfattet af to diskriminationsretlige værn. Dette er også tilfældet i denne sag, hvor klager stilles ringere end andre kvinder, der ikke er muslimer, samt andre muslimer, der ikke er kvinder. Det må på denne måde også indgå som et fortolkningshensyn, at hun befinder sig i denne position, fordi hun er en kvindelig muslim, og at hun derfor udsættes for dobbelt diskrimination, som det følger af betragtningen, at det skal tilstræbes at undgå. Det fastholdes på den baggrund, at klager har krav på en stærkere diskriminationsretlig beskyttelse.

Uagtet at der ikke findes en eksplicit beskyttelse i dansk ret, må det indgå forudsætningsvis af den diskriminationsretlige beskyttelse, at den også beskytter mod diskrimination på tværs af de beskyttede kategorier.

Idet klagers behov for at have sin hud dækket bunder i hendes religionsudøvelse, opstår klagers manglende mulighed for at imødekomme sygehus A's uniformeringskrav på grund af klagers religion.

På den baggrund kan det lægges til grund, at klagers ønske om at være tildækket på grund af sin religion er beskyttet af reglerne i forskelsbehandlingsloven, da der er en sådan tilstrækkelig nær og direkte sammenhæng mellem klagers religionsudøvelse og den manglende mulighed for at imødekomme sygehus A's uniformeringskrav.

Forskelsbehandlingsloven skal fortolkes i overensstemmelse med EU-domstolens fortolkning af direktiv 2000/78, som forskelsbehandlingsloven baserer sig på. For at der kan være tale om direkte diskrimination, må der være en uadskillelig forbindelse mellem foranstaltningen og klagers religion.

Med uniformeringskravene blev klager stillet ringere end andre ansatte, da hun i kraft af sin religion ikke havde mulighed for at imødekomme kravet. Indklagedes foranstaltning med at opsiges klager for at opretholde hygiejnemæssige forskrifter var således også uadskilleligt forbundet med klagers religiøse tilhørsforhold.

Direkte diskrimination er som udgangspunkt ulovligt, hvorfor det ikke kan sagliggøres. Der findes ingen undtagelser fra dette udgangspunkt, der er relevante i denne sag.

Om indirekte forskelsbehandling

Klager blev opsagt med direkte henvisning til den manglende imødekommelse af uniformeringskravene.

Sygehus A's generelle krav om, at ansatte skal være iklædt en arbejdsdragt med korte ærmer, er en tilsyneladende neutral praksis, som særligt rammer muslimske kvinder, der på grund af deres religiøse tilhørsforhold ønsker at være tildækket klædt.

Det fremgår af tidligere retspraksis vedrørende religiøst begrundet beklædning, at et generelt forbud imod hovedbeklædning kan udgøre indirekte forskelsbehandling af muslimske kvinder på grund af religion, da særligt denne gruppe vil rammes af forbuddet.

Indklagedes opsigelse med henvisning til, at klager ikke kunne efterkomme uniformsreglementet, er egnet til at stille klager ringere end en, der ikke er en muslimsk kvinde. Der er på denne baggrund tale om indirekte diskrimination på baggrund af religion eller tro.

Indklagede har anført, at uniformeringskravene er objektivt og sagligt begrundet samt nødvendigt af hensyn til den hygiejne, der er påkrævet på et sygehus.

Klager anerkender, at uniformskrav for medarbejdere med patientkontakt på grund af hygiejneforhold kan varetage et legitimt hensyn. Klager bestrider imidlertid, at uniformeringsreglerne i det konkrete tilfælde var legitime, og at det var nødvendigt og hensigtsmæssigt for indklagede at fastholde den generelle regel om, at klager skulle bære den kortærmede uniform.

Indklagede har henvist til de generelle retningslinjer på henholdsvis regionalt og nationalt plan. Der er dog tale om generelle retningslinjer for hele sygehuset. Indklagede kan ikke forlade sig på en generel regel, men har en selvstændig forpligtelse til at overholde forskelsbehandlingslovens regler i forhold til den enkelte medarbejder under hensyn til de konkrete arbejdsfunktioner, som den enkelte medarbejder varetager, og de hygiejnekrav, der må stilles i den kontekst.

Indklagede anfører, at de generelle hygiejneregler skal finde anvendelse på høreklিনikker, hvor der er patientkontakt. Der er imidlertid tale om en vurdering og fortolkning af reglerne, der ikke finder anvendelse på fx sygehus B, hvor klager tidligere har været ansat til at varetage sammenlignelige

arbejdsopgaver. Klager foretog også her høreprøver og tilpassede høreapparater, ligesom hun på sygebus B - i modsætning til sygehus A - tilså indlagte patienter.

På sygehus B var der således ikke krav om, at de ansatte havde bare arme ved foretagelsen af disse undersøgelser, da det vurderes, at det kan gøres hygiejnemæssigt forsvarligt med lange ærmer. Indklagede har ikke dokumenteret, hvorfor det er nødvendigt for audiologer på sygehus A at have bare arme, når de samme krav fortolkes mindre restriktivt andre steder, uden at det anses som hygiejnemæssigt uforsvarligt henset til de opgaver, som netop audiologerne varetager.

Idet indklagede ikke nærmere har undersøgt, hvordan andre hørelinikker opretholder hygiejnemæssige standarder, har de heller ikke i tilstrækkeligt omfang undersøgt, hvorvidt den indirekte diskrimination, som klager blev udsat for, var nødvendig. Indklagede har derved ikke levet op til deres selvstændige forpligtelse i henhold til forskelsbehandlingsloven.

Indklagede kunne have indkøbt/fremstillet skåneærmer, der var vaskbare, eller klager kunne enten have fortsat brugen af de hvide engangsskåneærmer i stof eller have båret lange ærmer under skåneærmerne i plastik, således at hun ikke på samme måde ville svede under ærmerne.

Muligheden for at bære lange ærmer under skåneærmerne understøttes i øvrigt af, at det ifølge uniformsreglementet er tilladt at bære eget tøj under kitlen, så længe uniformen dækker det private tøj. Det må således også være hygiejnemæssigt forsvarligt at bære lange ærmer, der dækkes af skåneærmerne, da disse netop er tiltænkt at sikre hygiejnemæssig forsvarlighed.

I forhold til de logistiske udfordringer i forbindelse med vaskbare skåneærmer, som indklagede påpegede til opfølgningsmødet den 26. februar 2021, gøres det gældende, at det er indklagedes ansvar at sikre let tilgængelighed af rene uniformer og personbeklædning, idet det understreges, at skåneærmerne må kunne vaskes på samme vis som anden personbeklædning, herunder tørklæder.

Det gøres hertil gældende, at de af indklagede påpegede udfordringer af logistisk og økonomisk karakter ikke kan tillægges vægt i henhold til beskyttelsen i forskelsbehandlingsloven, når det afvejes over for klagers ret til ikke at blive diskrimineret på grund af religion.

Klager henviser til Vestre Landsrets dom af 23. juli 2021.

Klager gør fortsat gældende, at der fandtes reelle alternativer, der kunne have medført, at klager kunne gennemføre sit arbejde i overensstemmelse med de hygiejnemæssige forholdsregler. Indklagede har hertil gjort gældende, at de har gjort væsentlige og tilstrækkelige bestræbelser på at imødekomme klager ved at kontakte hygiejnenheden og afprøve skåneærmer. Det påpeges kort hertil, at notatet vedrørende dette kompromis, der er fremlagt, er udarbejdet den 17. juni 2021 og således efter, at klagers faglige organisation sendte klageskrift til indklagede.

I forhold til skåneærmerne skal det fremhæves, at det, der gjorde klager ukomfortabel, var de blå plastikærmer, der både var meget synlige og udgjorde en arbejdsmiljømæssig udfordring. Klager afprøvede indledningsvist hvide skåneærmer, der fungerede. Det anføres i klagesvarskriftet, at disse var i restordre, og at det derfor ikke var muligt at bestille dem hjem. Det gøres hertil gældende, at det er indklagedes ansvar at stille arbejdsbeklædning til rådighed, og ansvaret herfor ikke kan pålægges klager.

Det gøres yderligere gældende, at skåneærmerne ville kunne benyttes uden øget smitterisiko, hvormed patienternes sundhed fortsat ville kunne sikres. Der er ikke i de nationale retningslinjer eller i hygiejne-reglementet for nogen af sygehusene i regionen taget stilling til anvendelsen af skåneærmer. Der kan således heller ikke antages at være regler imod at benytte disse. Det fremgår, at der skal bæres korte ærmer og engangshandsker ved patientkontakt. Det fremgår ikke, at handsker ikke kan suppleres af skåneærmer.

Det gøres samtidig gældende, at en fremstilling af vaskbare engangsskåneærmer ikke alene ville komme klager til gode, men - på samme måde som hovedtørklædet - tillige ville kunne sikre, at andre muslimske kvinder, der ligeledes ønsker at have sine arme dækket, heller ikke udsættes for diskrimination på grund af deres religiøse overbevisning.

Klager bemærker i øvrigt, at fortolkningen af Koranen og klagers praktisering af sin religion skal ikke indgå i vurderingen af afskedigelsen. Det bestrides, at en sag fra et andet sygehus har nogen relevans for denne sag, idet fortolkningen af klagers religiøse overbevisning ikke har betydning for vurderingen af, om det var strengt nødvendigt i klagers stilling at bære korte ærmer.

Det er alene nødvendigt, at der skiftes skåneærmer mellem hver patient, og at der udføres korrekt håndhygiejne i forbindelse med dette skift. Det kan således ikke lægges til grund, at det er nødvendigt at skifte skåneærmer 11 gange.

Det fastholdes, at klager var indstillet på at have bar hud under skåneærmer. Det er korrekt, at klager følte sig beklemt ved at skifte skåneærmer bag en skærm, da hun var nervøs for, hvad patienterne tænkte, men hun har på intet tidspunkt afvist at foretage skiftning bag skærm.

Indklagede gør gældende, at klager ikke er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af sin religiøse overbevisning.

Om forskelsbehandling

Klager blev ansat som audiolog den 1. februar 2021 i en tidsbegrænset stilling af 13 måneders varighed. Det bestrides, at klager blev garanteret en fast stilling.

Da klager mødte til sin første arbejdsdag den 1. februar 2021, gik hun med den ledende audiologiassistent ned til depotet for at finde en uniform. Klager spurgte straks, om der var uniformer med lange ærmer. Den ledende audiologiassistent oplyste, at der vist ikke måtte bruges langærmede uniformer, men han ville undersøge, om der var mulighed for at få en langærmet uniform. Klager fik i den forbindelse lov til at anvende sin egen trøje under uniformen den første og anden arbejdsdag, da klager ikke havde patientkontakt.

Samme dag modtog den ledende audiologiassistent et svar fra Hygiejneenheden på sygehus A, som oplyste, at der ikke forefindes uniformer med lange ærmer på sygehuset, da disse ikke må bruges ved patientkontakt. Baggrunden for, at der ikke må anvendes lange ærmer, er, at der ikke kan udføres korrekt håndhygiejne.

Ledelsen gik straks i gang med at afsøge, om der var alternative løsningsmuligheder. Klager foreslog selv, om det ville være muligt at anvende skåneærmer. I første omgang vurderede hygiejneenheden, at det måske kunne være muligt at anvende skåneærmer, såfremt kravene til udførelse af korrekt håndhygiejne ville blive overholdt ved at skifte skåneærmerne hver gang, der skulle udføres håndhygiejne. Det ville betyde mange skift i løbet af hver enkelt konsultation, og det blev vurderet, at det ikke var praktisk muligt at skifte skåneærmerne i konsultationsrummene med den fornødne grad af diskretion, så klagers arme ikke ville være blottede.

Klager blev derfor indkaldt til en tjenstlig samtale, der blev afviklet den 10. februar 2021. Under samtalen blev det igen drøftet, hvorvidt anvendelse af skåneærmer ville kunne løse problematikken i forhold til tildækning af klagers arme. Ledelsen forudså på daværende tidspunkt, at klager skulle skifte skåneærmerne, ved at klager gik ud på toilettet, hvilket ikke ville leve op til de hygiejnemæssige krav, og det ville være en udfordring, når der var optaget på toilettet. Oversygeplejersken foreslog i stedet, at der kunne opstilles en skærm, som klager kunne gå om bag for at skifte skåneærmerne og udføre håndhygiejne. Det blev under den tjenstlige samtale aftalt, at det skulle afprøves, om der kunne findes løsninger, der tilgodeså klager og samtidig overholdte alle hygiejnekrav og opretholdte flowet i patientbehandlingen.

Efter den tjenstlige samtale gik ledelsen i gang med yderligere undersøgelser af markedet for skåneærmer. Ærmerne bliver både fremstillet af plastik til 25 øre pr. skåneærme og i polypropylen, som er et svedtransporterende materiale. Skåneærmerne i polypropylen koster 7 kr. pr. skåneærme, altså 14 kr. pr. par. Dog var det alene ærmerne i plastik, der kunne skaffes, da skåneærmer i polypropylen var i restordre ind til juni måned 2021.

For at vurdere hvorvidt klager kunne anvende skåneærmer, og om/hvordan klager kunne foretage korrekt håndhygiejne, besøgte hygiejnesygeplejersken høreklinikken på sygehus A den 23. februar 2021. Hygiejnesygeplejersken har i den forbindelse udarbejdet et notat, hvor hun har beskrevet sine iagttagelser af klagers håndtering af patienter.

Under besøget imødekom hygiejneenheden delvist klagers behov for tildækning af sine arme, idet hygiejnesygeplejersken foreslog, at armene kunne tildækkes henover albuerne med skåneærmerne, så alene den nederste del af armen var fri. Hermed kunne der fortsat udføres korrekt håndhygiejne omkring hændledene, og der ville ikke være behov for de mange skift af skåneærmer. Hygiejnesygeplejersken var af den opfattelse, at der hermed var fundet en løsning.

Foruden besøget af hygiejnesygeplejersken bistod Høreklinikkens egen hygiejneansvarlige ligeledes ledelsen med at afsøge og vurdere mulighederne, samtidig med at de nationale hygiejneforskrifter blev overholdt.

Den 26. februar 2021 blev der afholdt en opfølgende samtale mellem ledelsen og klager med henblik på at evaluere afprøvningen af skåneærmerne. Under samtalen blev klagers brug af skåneærmer drøftet, herunder at der var opstået forskellige udfordringer under afprøvningen af skåneærmerne.

Skåneærmerne i plastik førte til udvikling af sved, hvorefter hygiejneforskrifterne tilsiger, at der skal ske vask med vand og sæbe. Samtidig forudså oversygeplejersken, at der kunne være arbejdsmiljømæssige udfordringer for klager i forhold til en risiko for at udvikle allergi eller udslæt. Dermed var en vedvarende brug af denne type skåneærmer ikke en løsning.

Yderligere blev det patientoplevede indtryk drøftet. Under afprøvningen var opstillet en skærm i konsultationsrummene med henblik på, at klager kunne gå om bag skærmen for at skifte skåneærmerne og udføre håndhygiejne.

Klager havde i gennemsnit syv patienter om dagen, hvor hun som minimum skulle udføre håndhygiejne og dermed skifte sine skåneærmer syv gange pr. patient. Pr. patient ville det betyde, at klager minimum syv gange under en konsultation skulle gå om bag en skærm for at udføre håndhygiejne og dermed skifte skåneærmer, og i løbet af en dag vil det være minimum 50 gange. Klager gav under opfølgningssamtalen den 26. februar 2021 udtryk for, at hun havde overvejet, hvad patienterne måtte tænke, og at det var grænseoverskridende at gå bag skærmen for at skifte ærmerne.

På baggrund af klagers tilkendegivelse, samt at alle parter ikke kunne se nogen løsningsmuligheder – trods de bestræbelser som ledelsen havde foretaget - blev der indledt en afskedigelse af klager i prøvetiden.

Klager var ansat i høreklubben i sygehus A, hvor klager ikke var den eneste muslimske kvinde, der var ansat, idet der var to andre ud af en personalegruppe på 24.

Siden klager er stoppet hos indklagede som audiolog, er antallet af muslimske kvinder i høreklubben steget, idet der i dag er tre ansatte ud af en personalegruppe på 24. Det vil således sige, at antallet af muslimske kvinder i Høreklubben på sygehus A udgjorde 12,5 % på tidspunktet, hvor klager var ansat.

I den forbindelse har sygehuset netop sørget for, at der er mulighed for at anvende eksempelvis hovedbeklædning, idet sygehuset stiller tørklæder/hovedbeklædning til rådighed som en del af uniformen.

Alle retningslinjerne om, at medarbejdere med patientkontakt skal anvende en kortærmet uniform, er ens for alle somatiske sygehuse i regionen, hvor sygehus A ligger.

Det understreges her, at der ikke sondres mellem typerne af patienter, der er kontakt med, da det er ved enhver form for patientkontakt, at alle indklagedes medarbejdere skal anvende uniform med korte ærmer. Det er i den forbindelse underordnet, om der er tale om indlagte patienter, OTO-patienter eller ”almindelige patienter”, som klager har redegjort nærmere for. I øvrigt bestrides det, at klager ikke skulle behandle indlagte patienter, da der også kommer sengeliggende indlagte patienter, der skal behandles i Høreklubben.

Herudover skal det understreges, at der også kommer en del kræftpatienter, og at størstedelen af de patienter, som klager havde kontakt med, var ældre patienter, som er mere sårbare over for infektioner. På sygehus A sættes patienten først, og går ikke på kompromis med hygiejneforskrifter, da det vil udgøre en risiko for vores patienter.

Samtidig er der et hensyn til at beskytte medarbejderne mod unødigt risiko for overførsel af bakterier mv., som naturligt kan finde sted mellem mennesker, hvis ikke der iagttages hygiejneforskrifter.

Efter en nærmere dialog mellem klager og hygiejnesygeplejersken den 23. februar 2021 kom parterne frem til et kompromis – dels i forhold til indklagedes fortolkning/praksis i håndteringen af de nationale hygiejneforskrifter og dels i forhold til klagers religion. Parterne aftalte, at klager kunne bære sine lange

ærmer under skåneærmerne, hvis hun trak dem op, således at hun havde bare arme fra håndledet og op til midten af armen under albueniveau. Hermed var der ikke behov for skift af skåneærmerne. Klager gav efterfølgende udtryk for, at hun ikke følte sig tilpas i det aftalte kompromis, hvilket indklagede naturligvis accepterede.

Klagers bagatellisering af patientkontakten under henvisning til, at hun udelukkende berørte patienternes øreflip og høreapparater, må anfægtes. Under udførelsen af klagers arbejde har hun kontakt til patienten, f.eks. må klager fjerne patientens hår, og klager tager høreapparater ud af øret på patienterne. Alle disse overflader er smitekilder.

Hvorvidt klager har været i praktik på sygehus C i tre måneder, og at klager har arbejdet på sygehus B og anvendt lange ærmer, er sagen uvedkommende.

Alle sygehuse har en overordnet retningslinje, hvor der er krav om, at alle medarbejdere, der har patientkontakt, skal bære uniform med korte ærmer. Hvorvidt det enkelte sygehus og den enkelte ledelse på sygehusenes afdelinger efterlever og følger disse retningslinjer, skal ingenlunde komme indklagede til skade, som har en meget fast og stringent praksis for at kunne efterleve retningslinjerne og dermed på bedst mulige vis forebygge smittespredning.

Herudover skal det bemærkes, at fokuset på smittespredning ikke er blevet mindre gennem de seneste år, hvor COVID-19 pandemien har floreret i Danmark. På tidspunktet for ansættelsen af klager var samfundet lukket ned som følge af pandemien, og der var som følge heraf en skærpet opmærksomhed på håndhygiejne og smittespredning. Dette understøtter yderligere vigtigheden i, at alle de nationale hygiejne retningslinjer bliver overholdt.

Det bestrides, at klager har krav på en stærkere diskriminationsretlig beskyttelse, fordi hun er kvindelig muslim. Klager henviser selv til, at der ikke er en eksplicit beskyttelse i dansk ret, der beskytter mod diskrimination på tværs af de beskyttede kategorier.

Det gøres herudover gældende, at det ikke er alle kvindelige muslimer, der bliver ramt af kravet om korte ærmer, hvilket også er anført i klagesvarskriftet. Til støtte herfor gøres det gældende, at det ikke skal komme indklagede til skade, at klager selv vælger at bære lange ærmer, idet det ligger ud over, hvad Koranen forlanger. Problemstillingen har tidligere været rejst i en sag, hvor bl.a. en muslimsk læge afviste, at kvinder kunne omgå danske hygiejneregler, samt at islam taler om liv før lov, og at man i arbejdet med syge mennesker skal tage hensyn til patienten.

Indklagede henviser til G4S Secure Solutions (C-157/15), præmis 43.

Det gøres i den forbindelse gældende, at den månedlige merudgift – på størrelse med klagers månedsløn – er en udgift, som indklagede ikke var forpligtet til at afholde for at opretholde klagers ansættelsesforhold. Det er irrelevant om håndhygiejnen udføres med sprit og/eller vand og sæbe, idet håndhygiejne altid skal udføres på hænder og håndled. Det var netop derfor, at indklagedes infektionssygeplejerske vurderede, at såfremt klager kunne vise hud til op over håndledet, kunne klager nøjes med at skifte skåneærmer mellem hver konsultation/patient. Denne løsning ønskede klager imidlertid ikke at benytte sig af, hvorfor det var nødvendigt, at klager skiftede skåneærmer, hver gang klager skulle udføre korrekt håndhygiejne.

Om direkte forskelsbehandling

Det gøres gældende, at indklagede ikke behandlede klager ringere end de øvrige medarbejdere på sygehus A. Til støtte herfor gøres det gældende, at indklagedes retningslinjer vedrørende uniformbeklædning er en generel og neutral retningslinje, der håndhæves over for alle indklagedes ansatte, der har patientkontakt, herunder også andre muslimske kvinder ansat ved indklagede. Indklagede henviser til Micropole-sagen og G4S-sagen.

Om indirekte forskelsbehandling

Det bestrides, at klagers opstilling af manglende nødvendighed og hensigtsmæssighed er korrekt.

Klager havde ikke begrænset patientkontakt, ligesom de nationale retningslinjer ikke foreskriver mængden eller typen af patientkontakt, som værende et parameter i forhold til kravet om udførelse af korrekt håndhygiejne, og at bære uniform med korte ærmer qua indklagedes generelle uniformskrav.

Klager rørte både ved patientens øre, ved hårgården og ved patienternes høreapparater, som havde siddet inden i patientens øregang, som alle anses for at være urene overflader og dermed potentielle smitekilder.

Klager skulle tilse en blandet patientgruppe, heriblandt var ældre sårbare patienter, kræftpatienter og indlagte patienter. Om klager skulle behandle patienterne akut eller medicinsk ændrer ikke på, at klager havde patientkontakt, hvorfor dette argument er irrelevant.

Det, at patienterne var klædt i eget tøj, udgør en højere risiko for smittespredning, idet patienternes tøj også kan indeholde bakterier, og anses derfor for at være en uren overflade.

Det gøres gældende, at indklagede netop har foretaget en selvstændig vurdering af, om det legitime formål konkret kunne have været opnået på anden vis, idet indklagede afsøgte diverse muligheder for, at klager kunne fastholdes i sit job samtidig med, at de nationale infektionshygiejniske retningslinjer om håndhygiejne blev overholdt, uden at hverken håndhygiejnen eller sikkerheden for såvel medarbejderen som patienterne blev tilsidesat.

Klager har også selv tidligere tilkendegivet, at indklagede havde gjort sig store bestræbelser på at finde en løsning, ligesom alle parter var enige om, at der ikke fandtes løsningsmuligheder.

Det understreges i den henseende, at indklagede ikke fritager andre medarbejdere for uniformkravet, når der er patientkontakt, ligesom at indklagede har flere muslimske kvinder ansat på hele sygehuset og i Høreklinikken, hvor indklagede var ansat. Disse kvinder er heller ikke er fritaget fra at bære uniform med korte ærmer.

Det bestrides, at klager kunne have anvendt sine lange ærmer under uniformen og de skåneærmer, som klager anvendte. Det er op til den enkelte leder at afgøre, hvorvidt det er forsvarligt at anvende armskinne mm. Denne vurdering blev grundigt foretaget af sygehusets infektions- og hygiejneenhed, som overværede klagers arbejdsgange og klagers udførelse af håndhygiejne, ligesom parterne aftalte et

kompromis – dels i forhold til indklagedes uniformskrav og dels i forhold til klagers religion. Klager har selv afvist, at dette kompromis var en mulighed, hvilket naturligvis blev respekteret.

Det gøres gældende, at indklagede har gjort væsentlige og tilstrækkelige bestræbelser på at imødekomme klager.

Det gøres angående synspunktet om fremstilling af skåneærmer i stof gældende, at indklagede ikke var forpligtet til at designe og sætte skåneærmer i stof i produktion med henblik på en ansættelse af 13 måneders varighed. Hertil kommer, at det tidsmæssige perspektiv havde umuliggjort, at disse ærmer kunne fremstilles inden for en overskuelig fremtid, og i den mellemliggende periode kunne klager ikke varetage sit arbejde.

Det gøres yderligere gældende, at klager oplevede det som grænseoverskridende at skulle skifte skåneærmerne bag en skærm, ligesom hun var bange for, hvad patienterne ville tænke.

Klager var således ikke selv tryk ved at anvende skåneærmer og afviste denne mulighed.

Det gøres gældende, at indklagede som sygehus har en ekstra skærpet forpligtelse til at overholde de nationale retningslinjer og dermed at forebygge smittespredning, og at forebyggelsen af smittespredningen ikke er blevet mindre qua Covid-19 pandemien.

Det gøres gældende, at indklagede i den forbindelse ikke er forpligtet til at gradbøje de nationale retningslinjer i en sådan grad, at det vil udgøre selv den mindste smitterisiko for patienterne.

På baggrund af gennemgangen af diverse nationale hygiejneretningslinjer gøres det gældende, at indklagede har løftet bevisbyrden for, at indklagedes uniformskrav er et legitimt og objektivt sagligt men også hensigtsmæssigt og nødvendigt krav for at bekæmpe smittespredningen hos indklagede som offentlig myndighed og sygehus.

Indklagede er ikke bekendt med, hvorvidt Høreklinikken tilknyttet sygehus B overholder de nationale retningslinjer. Det gøres gældende, at det ikke skal komme indklagede til skade, såfremt høreklinikken ved sygehus B afviger fra den gældende nationale hygiejneretningslinjer.

Det gøres gældende, at det ikke skal komme indklagede til skade, at klager valgte at opsig en fast stilling ved sygehus B for at tiltræde en tidsbegrænset stilling hos indklagede, uden at klager havde informeret indklagede om klagers særlige uniformkrav.

Det bestrides, at indklagede havde en forpligtelse til at oplyse klager om uniformskravet ved ansættelsessamtalen. Indklagede har ikke haft anledning til eller i øvrigt hjemmel til at spørge ind til klagers religionsudøvelse. Til yderligere støtte herfor havde indklagede muslimske kvinder ansat i Høreklinikken, hvor det ikke tidligere havde været problematiseret ift. uniformskravet om korte ærmer.

Det gøres hertil gældende, at det er klagers eget ansvar at oplyse om forhold, som eventuelt vil have betydning for hendes ansættelse.

Indklagede har foretaget en undersøgelse af, hvor ofte medarbejderne hos indklagede foretager håndhygiejne under de enkelte patientkonsultationer. Det kan i den forbindelse konstateres, at der i gennemsnit foretages håndhygiejne minimum 11 gange pr. patient.

Klager henviser til, at en fremstilling af skåneærmer – i overensstemmelse med det fremstillede hovedtørklæde - tillige vil medføre, at andre muslimske kvinder, der ligeledes ønsker at have sine arme dækket på grund af deres religiøse overbevisning, vil kunne arbejde hos indklagede. Det understreges i den forbindelse, at fremstillingen af hovedtørklædet ikke kan sammenlignes med fremstilling af skåneærmer.

De ansatte skal ikke skifte hovedtørklæde i løbet af deres vagt. Modsat skal skåneærmer skiftes ved udførelse af hver enkelt procedure, hvor den ansatte skal udføre håndhygiejne. Klager ville ved sit arbejde hos indklagede i gennemsnit skulle anvende 396 skåneærmer pr. uge til patientkonsultationerne, hvor der kun skal anvendes fem hovedtørklæder pr. uge. Det skal samtidig understreges, at antallet alene er opgjort ud fra patientkonsultationerne. Der er således ikke lavet en opgørelse over de gange, hvor klager i øvrigt må udføre korrekt håndhygiejne mellem patientkonsultationerne.

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).

Ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af 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 med 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 har gjort gældende, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af sin religiøse overbevisning. Klager har desuden oplyst, at hun er blevet udsat for diskrimination i krydset mellem køn og religion, og at der derved foreligger intersektionel diskrimination.

Som sagen er oplyst for Ligebehandlingsnævnet, forstår nævnet klagen, som en klage over forskelsbehandling på grund af religion.

Om religion som beskyttelseskriterium

Beskyttelsen mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro forudsætter, at der efter en konkret vurdering er en tilstrækkelig nær og direkte sammenhæng mellem en persons handling eller praksis og den pågældendes religion eller tro. Der henvises herved til præmis 82 i den Europæiske Menneskerettighedsdomstols dom af 15. januar 2013 i Eweida-sagen (sag nr. 48420/10 m.fl.).

Nævnet skal derfor indledningsvist tage stilling til, om der er en tilstrækkelig nær og direkte sammenhæng mellem klagers praksis og hendes muslimske tro.

Klager har oplyst, at hun på grund af sin religiøse overbevisning skal have sin hud tildækket. Klager har videre oplyst, at det er en religiøs praksis, der er en afgørende del af klagers religionsudøvelse, da hun herigennem kan udtrykke sin religiøse identitet og de værdier, der betyder meget for hende og identificerer hende som person.

Nævnet vurderer, at der er en sådan nær sammenhæng mellem klagers religiøse overbevisning og klagers afvisning af at bære uniform med korte ærmer, at forholdet er beskyttet af forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro.

Beskyttelsen gælder uanset, at der er tale om en religiøs fortolkning, som alene praktiseres af et mindretal inden for islam.

Om indirekte forskelsbehandling

Klager blev afskediget den 1. marts 2021, fordi hun ikke efterlevede indklagedes uniformeringskrav.

Nævnet vurderer, at indklagedes krav om, at medarbejdere med patientkontakt skal bære uniform med korte ærmer, er et tilsyneladende neutralt krav, der vil stille 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.

Det påhviler herefter indklagede at løfte bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Indklagede har oplyst, at kravet om, at medarbejdere med direkte patientkontakt skulle bære uniform med korte ærmer, var for at sikre hygiejnemæssige hensyn og for at undgå smittespredning, idet korrekt håndvask indebærer, at hænderne vaskes til håndleddet. Indklagede har videre oplyst, at hvis en langærmet trøje blev forurenet, ville nedtrækningen af ærmet efter håndvask medføre, at hænderne ikke længere var rene. Derudover har indklagede oplyst, at der er mange ældre og kræftpatienter på afdelingen, og at der derved var et særligt hensyn til at undgå smitte og infektion.

Nævnet vurderer, at indklagedes uniformeringskrav, er objektivt begrundet i det legitime formål at sikre hygiejnemæssige hensyn og undgå smittespredning.

Nævnet vurderer videre, at det var hensigtsmæssigt at stille krav om, at medarbejdere med patientkontakt skulle bære uniform med korte ærmer. Nævnet lægger ved vurderingen af hensigtsmæssigheden særlig vægt på oplysningerne om, at formålet med uniformeringskravet er at forebygge smittespredning via foruren uniform, og at uniformeringskravet var gældende for alt personale med direkte patientkontakt.

Nævnet vurderer desuden, at det var nødvendigt at fastholde denne praksis over for klager. Nævnet har herved lagt vægt på oplysningerne om, at indklagede havde afsøgt muligheden for andre alternativer, herunder muligheden for brug af skåneærmer. Ifølge mødereferatet fra opfølgningsmødet den 26. februar 2021, tilkendegav parterne, at de var enige om, at der ikke fandtes løsningsmuligheder.

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, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

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