

Udskriftsdato: 24. december 2025

KEN nr 10161 af 29/11/2019 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnet afgørelse om religion og tro - ansættelse - parts- og vidneforklaringer

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 19-7576

Ligebehandlingsnævnet afgørelse om religion og tro - ansættelse - parts- og vidneforklaringer

J.nr. 19-7576

Ved en jobsamtale hos et vikarbureau afviste en mandlig pædagog, som er praktiserende muslim, som følge af sin religiøse overbevisning at give hånd til en kvindelig vikarformidler. Samtalen blev herefter afsluttet, og pædagogen klagede derfor over forskelsbehandling på grund af religion eller tro. Nævnet vurderede, at der var en nær sammenhæng mellem pædagogens tro og hans praksis om ikke at give hånd til personer af det modsatte køn. Forholdet var derfor beskyttet af forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro. Der var uenighed mellem pædagogen og vikarbureauet om væsentlige dele af hændelsesforløbet og indholdet af samtalen. Det var herunder uklart, om vikarbureauet under samtalen havde forsøgt at afdække pædagogens holdning til at udføre pædagogisk plejearbejde hos kvindelige borgere, som forudsætter fysisk kontakt med det modsatte køn. En afklaring af, om der var sket indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, krævede derfor mundtlige parts- og vidneforklaringer, som ikke kan ske for nævnet.

Sagen blev derfor afvist.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, etnisk oprindelse og religion eller tro i forbindelse med, at klager deltog i en jobsamtale til en stilling som vikar i et vikarbureau.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet kan ikke behandle klagen, da en afgørelse af, om klager er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, etnisk oprindelse, religion eller tro, kræver bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Sagsfremstilling

Klager, som er uddannet pædagog, søgte en vikarstilling hos det indklagede vikarbureau.

Klager har et udenlandsk klingende navn. Klager har oplyst, at han er muslim.

Den 30. januar 2019 var han til en ansættelsessamtale med en kvindelig vikarformidler og en mandlig direktør for vikarbureauet.

Klager fik ikke tilbudt den ansøgte vikarstilling.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 30. januar 2019. Der er ikke fremsat krav om tilkendelse af et bestemt godtgørelsesbeløb.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, etnisk oprindelse og religion eller tro.

Til ansættelsessamtalen deltog en kvindelig vikarformidler og en mandlig direktør. De agerede meget uprofessionelt og gjorde klagers etniske baggrund og religiøse tilhørsforhold til omdrejningspunktet i jobsamtalen.

Klagers etniske herkomst blev kommenteret flere gange. Han blev refereret til som ”din slags”, og der blev gjort opmærksom på, at hans navn var vanskeligt at udtale i forhold til danske navne.

Klagers personlige grænser blev også gjort til et problem. Klager er praktiserende muslim. Han hilser ikke på det modsatte køn med håndtryk, kram eller kindkys, men lægger i stedet hånden på hjertet med samtidig øjenkontakt for at markere ydmyghed og respekt.

Da vikarformidleren rakte hånden frem for at hilse på klager, lagde han derfor hånden på sit hjerte og hilste pænt verbalt og bøjede sig forover som gestus.

Klager blev herefter henvist til et mødelokale, hvor han modtog besked om, at vikarbureauet ikke ansatte folk som ham, fordi han ikke ville give hånd til personer af det modsatte køn.

Klager understregede over for vikarformidleren, at det, at han ikke giver hånd til kvinder, ikke er udtryk for, at han ikke respekterer eller anerkender kvinder. Han gør det ikke for at fornærme nogen, men det er et personligt valg, der har afsæt i hans spirituelle og religiøse livsform. Det handler i bund og grund om fromhed og ydmyghed, som er personligt og privat.

Det var vikarbureauet, som standsede samtalen med det argument, at klager ikke giver håndtryk. Denne udtalelse udelukkede entydigt klager som kandidat til vikarstillingen, hvorefter der ikke var nogen grund til at fortsætte samtalen.

Under samtalen blev spørgsmålet om fysisk kontakt til borgere med eksempelvis fysisk og psykisk nedsat funktionsevne på intet tidspunkt drøftet. Der er for klager tale om to forskellige ting.

Klager er uddannet pædagog med 15 års erfaring, hvor han har haft glæden af at arbejde med såvel vuggestue- som børnehalebørn. Han har i en længere årrække arbejdet med mennesker med psykisk og fysisk nedsat funktionsevne, dobbeltdiagnoser og personlighedsforstyrrelser. Han har hjulpet både mandlige og kvindelige borgere med hygiejne, ydet førstehjælp og deltaget i indberettede magtanvendelser. Alt dette kræver fysisk kontakt. Vikarbureauet kendte til klagers arbejdsmæssige erfaring, da han forud for samtalen havde haft en telefonsamtale med en anden kvindelig medarbejder, som spurgte ind til hans kvalifikationer og erfaring som pædagog.

Det fremgår af vikarbureauets hjemmeside, at de respekterer faglige, kulturelle og individuelle forskelligheder, og at forskelligheder er en styrke, der kan bruges positivt. Klager har imidlertid en anden oplevelse af vikarbureauets etik og værdier.

Klager må på baggrund af sin oplevelse antage, at vikarbureauet lægger massiv vægt på personlige anliggender, såsom herkomst og religiøs baggrund, hvilket er i direkte strid med loven.

Klagers grænse for blufærdighed skal ikke stå i vejen for at arbejde med børn, hvor han qua sin faglighed og erfaring kan bidrage med nærvær, omsorg og empati.

I alle sine år på det danske arbejdsmarked har klager ikke oplevet noget lignende. Han har været i arbejde siden sin gymnasietid og finder det frygtindgydende, at så åbenlys diskrimination kan finde sted. Han føler sig krænket og opfatter det som grundlæggende urimeligt, at han til en jobsamtale skal bedømmes og ydmyges som følge af sit navn, hudfarve og religiøse orientering.

Indklagede påstår frifindelse.

Indklagede driver et vikarbureau. En vikar ansættes af vikarbureauet, men udsendes til en brugervirksomhed for at udføre arbejdsopgaver under brugervirksomhedens instruktion.

Sammenlignet med den traditionelle ansættelsesform, hvor medarbejderen er fastansat hos én og samme arbejdsgiver, indebærer vikarkonstellationen en opdeling af de arbejds- og ansættelsesretlige pligter og rettigheder, der udspringer af ansættelseskontrakten.

Vikarens ansættelse i vikarbureauet indebærer blandt andet, at ansættelses- og afskedigelsesbeføjelserne ligger hos vikarbureauet. Der indgås ikke en skriftlig aftale mellem vikaren og brugervirksomheden. Derimod er der mellem vikarbureauet og brugervirksomheden indgået en samarbejdsaftale, der opstiller de vilkår, under hvilke vikarbureauet har pligt til at stille vikaren til rådighed for brugervirksomheden, henholdsvis de vilkår under hvilke brugervirksomheden har pligt til at modtage og tilbyde vikaren arbejde.

Vikarbureauet kan alene tilbyde vikariater på baggrund af en konkret brugervirksomheds bestilling af en vikar.

Klager havde ansøgt vikarbureauet om at blive tilknyttet som vikar til diverse vikariater, hvorefter han blev indkaldt til en samtale. Klager ansøgte ikke om en specifik stilling hos vikarbureauet.

Klager blev imødekommet modtaget af den kvindelige vikarformidler, som skulle gennemføre samtalen med klager.

Da vikarformidleren rakte hånden frem til klager, reagerede han som også beskrevet i klagen ved ikke at besvare hendes fremstrakte hånd. Han forklarede i den forbindelse ganske omhyggeligt, at hans principper og religion forbød håndtryk til kvinder.

Herefter er vikarbureauet ikke enig i klagers udlægning af episoden.

Vikarformidleren forklarede klager, at manglende fysisk kontakt med kvinder var uforeneligt med langt de fleste vikariater hos indklagede. Der ville med denne begrænsning kun være ganske få vikariater, hvor der ikke ville være behov – eller risiko – for fysisk assistance til kvindelige borgere.

Dette blev forklaret til klager, som fastholdt, at han ved udførelsen af arbejde som udsendt vikar for vikarbureauet ikke ville fravige sine principper.

Herefter blev samtalen afsluttet på foranledning af klager, der ved afskeden oplyste, at han ikke ville gå på kompromis med sine principper over for kvinder, og at det derfor efter hans opfattelse ikke gav mening at fortsætte samtalen.

Samtalen blev herefter afsluttet på en ordentlig måde. I alt varede samtalen ganske få minutter. Muligheden for, at klager eksempelvis kunne udsendes som vikar til børnepasning, blev derfor ikke drøftet.

Vikarbureauets fagområde involverer primært mennesker, som har særlige behov. Det drejer sig eksempelvis om personer med handicap eller psykisk udviklingshæmmede, som i mange tilfælde også er medicinerede. Derfor forekommer situationer, hvor vikaren fysisk skal assistere kvindelige borgere og herunder udvise omsorg og nærvær.

Af den årsag fungerer et forbud mod fysisk kontakt ikke med konkrete vikariater, da de udsendte vikarer kommer i situationer, hvor der skal ydes førstehjælp, som blandt andet kan indebære kunstigt åndedræt eller hjertemassage hos personer af det modsatte køn. I sådanne tilspidsede situationer forventes det, at vikarerne kan og vil yde livsbevarende hjælp hver gang uafhængigt af, om det er en mandlig eller kvindelig borger, som har brug for hjælp.

Vikarbureauet bestrider, at klager blev mødt med nedladende bemærkninger, og at der skulle have hersket en utryk og fjendtlig stemning til samtalen.

Blandt vikarbureauets vikarkorps er omkring 1/3 af anden etnisk herkomst, heraf størstedelen af arabisk eller tyrkisk oprindelse.

Klager er fortsat velkommen som vikar hos vikarbureauet, da der vil være enkelte få vikaropgaver, hvor fysisk kontakt med voksne kvinder kan undgås.

Vikarbureauet gør samlet set gældende, at klager ikke blev afvist på grund af sin religiøse overbevisning, og at de fleste vikarjobs, som formidles gennem vikarbureauet, vil være uforenelige med manglende fysisk kontakt med kvinder. Klager besluttede selv at forlade samtalen, inden mulige vikariater, hvor kontakt med kvinder kunne undgås, blev drøftet.

Det er korrekt, at vikarbureauet ud fra den korte samtale med klager ikke positivt kunne vurdere, om klager på betryggende vis kunne varetage de vikariater, som tilbydes inden for vikarbureauets faglige område. Dette har intet med religion at gøre, men beror under normale omstændigheder på en konkret helhedsvurdering af den enkelte kandidat.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af blandt andet race, hudfarve, etnisk oprindelse og religion eller tro efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven).

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 race, hudfarve, etnisk oprindelse, religion eller tro.

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.

Om chikane på grund af race, hudfarve og etnisk oprindelse

Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til blandt andet en persons race, hudfarve eller etniske oprindelse finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.

Klager deltog den 30. januar 2019 i en ansættelsessamtale med det indklagede vikarbureau.

Klager har oplyst, at hans etniske oprindelse blev kommenteret flere gange under samtalen. Han blev blandt andet refereret til som ”din slags”, ligesom han blev opmærksom på, at hans navn var vanskeligt at udtale. Han følte sig derfor ydmyget på grund af sin hudfarve og etniske oprindelse.

Vikarbureauet har bestridt, at klager blev mødt med nedladende bemærkninger om sin race og/eller etniske oprindelse under samtalen.

Nævnet vurderer, at en afklaring af, om klager under samtalen blev udsat for chikane på grund af sin race, hudfarve eller etniske oprindelse, alene kan afklares ved mundtlige parts- og vidneforklaringer.

En sådan bevisførelse kan ikke finde sted for nævnet, men må i givet fald ske ved domstolene.

Nævnet afviser derfor at behandle denne del af klagen.

Om religion eller tro

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.).

Der skal derfor indledningsvist tages stilling til, om der er en tilstrækkelig nær og direkte sammenhæng mellem klagers praksis om ikke at give hånd til det modsatte køn og hans tro.

Klager har oplyst, at han er praktiserende muslim. Som følge af sin religiøse overbevisning giver han ikke hånd til kvinder. I stedet hilser han med hånden på hjertet med samtidig øjenkontakt for at markere ydmyghed og respekt. Dette er begrundet i hans spirituelle og religiøse livsform og udspringer af et ønske om fromhed og ydmyghed.

Ved Retten på Frederiksbergs dom af 14. december 2017 vurderede retten, at en muslimsk taxachauffør var omfattet af forskelsbehandlings-lovens beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro i forbindelse med, at han fik afslag på en specialopgave, fordi han afviste at give hånd til kvinder. Retten fandt således, at et krav om at give hånd til kvindelige kunder, som måtte ønske at give hånd, var et tilsyneladende neutralt kriterium, som imidlertid stillede personer med taxachaufførens religiøse eller trosmæssige anskuelser ringere end personer uden disse anskuelser.

Også ved den svenske Arbetsdomstols dom af 15. august 2018 i sagsnr. 51/18 vurderede retten, at der var en tilstrækkelig nær og direkte sammenhæng mellem en muslimsk kvindes trosopfattelse og hendes afvisning af at give hånd til en mand i forbindelse med en jobsamtale. Den svenske Arbetsdomstol bemærkede i den forbindelse, at beskyttelsen mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro også gælder, selvom der er tale om en religiøs fortolkning, som alene praktiseres af et mindretal inden for islam.

Endelig har også det norske Diskrimineringsnemnda ved flere afgørelser vurderet, at en praksis med ikke at give hånd til personer af det modsatte køn som følge af en bestemt fortolkning af koranen er beskyttet af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro. Der henvises herved til det norske nævns afgørelser af 30. november 2018 (sagsnr. 108/2018 og 48/2018) og 4. juli 2019 (sagsnr. 18/325).

På baggrund af klagers oplysninger om sin religiøse overbevisning og resultatet af både de nævnte danske og udenlandske domme og nævnsafgørelser vurderer nævnet, at der er en sådan nær sammenhæng mellem klagers religiøse overbevisning og hans afvisning af at give hånd til personer af det modsatte køn, at forholdet er beskyttet af forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro. Dette gælder uanset, at denne fortolkning alene praktiseres af et mindretal inden for islam.

Om forskelsbehandling

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 opnå det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Til ansættelsessamtalen den 30. januar 2019 afslog klager at give hånd til den kvindelige vikarformidler, da hun rakte hånden frem mod ham til hilsen.

Nævnet lægger til grund, at klager i stedet lagde hånden på hjertet til hilsen og forklarede, at han af religiøse årsager ikke giver hånd til kvinder.

Vikarbureauet har oplyst, at vikarformidleren herefter oplyste klager om, at manglende fysisk kontakt med kvinder var uforeneligt med langt de fleste vikariater hos vikarbureauet, idet der kun ville være ganske få vikariater, hvor der ikke ville være behov for fysisk assistance til kvindelige borgere.

Nævnet lægger til grund, at det i vikarbureauet var sædvanligt at møde ansøgere ved at række hånden frem til hilsen.

Nævnet vurderer, at en sådan hilsen må anses for at være en tilsyneladende neutral praksis, som imidlertid stiller personer med klagers religiøse overbevisning ringere end andre.

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

Spørgsmålet er herefter, om vikarbureauets praksis om at hilse på ansøgere ved at give hånd var objektivt begrundet i et sagligt formål, og at midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Vikarbureauet har oplyst, at vikarformidleren under ansættelsessamtalen forklarede klager, at manglende fysisk kontakt med kvinder var uforeneligt med langt de fleste vikariater hos vikarbureauet, da vikariaterne indebærer arbejde med mennesker med særlige behov. Ifølge vikarbureauet fastholdt klager imidlertid under samtalen, at han ved udførelsen af opgaver som udsendt vikar for vikarbureauet ikke ville fravige sine principper over for kvinder, hvorefter han valgte at afslutte samtalen.

Klager har bestridt vikarbureauets oplysninger om denne del af hændelsesforløbet og indholdet af samtalen.

Klager har oplyst, at samtalen blev afsluttet på vikarbureauets initiativ, og at spørgsmålet om fysisk kontakt med borgere med særlige behov på intet tidspunkt blev drøftet under samtalen. Klager har for nævnet oplyst, at der for ham er tale om to helt forskellige ting. Han har i en længere årrække arbejdet som pædagog med mennesker med nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne. Han har som pædagog både hjulpet mandlige og kvindelige borgere med hygiejne, ydet førstehjælp og deltaget i indberettede magtanvendelser, hvilket alt sammen forudsætter fysisk kontakt med modsatte køn.

Parterne er således uenige om væsentlige dele af hændelsesforløbet og indholdet af samtalen.

Nævnet vurderer, at det på det foreliggende grundlag er uklart, hvad der nærmere blev drøftet under samtalen, herunder om vikarbureauet under samtalen forsøgte at afdække klagers holdning til at udføre plejearbejde hos kvindelige borgere.

Da en afklaring heraf har betydning for proportionalitetsafvejningen og dermed for sagens udfald, er det nødvendigt med mundtlige parts- og vidneforklaringer, hvilket ikke kan ske for nævnet. En sådan bevisførelse må i givet fald ske for domstolene.

Nævnet afviser derfor også at behandle denne del af klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 3, om nævnets kompetence
- § 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 a, om delt bevisbyrde

<19-7576>