

Der var tale om ulovlig forskelsbehandling, da en Syvende Dags Adventist blev opsagt for at nægte lørdagsarbejde

En uddannelsesinstitution er blevet pålagt at betale en godtgørelse for ulovlig forskelsbehandling, fordi de opsagde en medarbejder, som nægtede at arbejde på en lørdag på grund af sin religiøse overbevisning.

Ligebehandlingsnævnet har for nylig taget stilling til endnu en sag om forskelsbehandling på grund af religion. Ligesom det var tilfældet i sagen om juletræsdansen, var omdrejningspunktet i denne sag også, om forskelsbehandlingen var objektivt begrundet i et legitimt formål og om midlerne til at opfylde det var hensigtsmæssige og nødvendige.

Klasselærer opsagt for ikke at ville danse om juletræet

Den konkrete sag

En uddannelsesinstitution arrangerede åbent hus for potentielle elever. Arrangementet skulle foregå på en lørdag, og den eneste ansatte idrætslærer blev bedt om at undervise i idræt på dagen.

Idrætslæreren, der er Syvende Dags Adventist, afviste at deltage, da lørdage ifølge hans religion er en helligdag, hvor man ikke må arbejde.

Idrætslæreren havde da heller ikke deltaget i tilsvarende arrangementer de foregående år, men fordi der nu var oprettet en studieretning med idræt som linjefag, blev han pålagt at deltage.

Måned før arrangementet oplyste idrætslæreren, at han ikke kunne deltage, fordi det strider imod hans religion at arbejde om lørdagen. Derudover sendte han en udtalelse fra sit trossamfund, der understregede, at det er en af deres mærkesager at holde lørdagen fri.

Forinden arrangementet havde idrætslæreren udarbejdet et program med beskrivelser af øvelser og udstyr. Han havde samtidig instrueret eleverne grundigt, så en vikar kunne varetage undervisningen.

Da idrætslæreren udeblev fra arrangementet, blev han opsagt. Idrætslæreren anså dette som forskelsbehandling på grund af religion og rejste derfor krav om en godtgørelse for brud på forskelsbehandlingsloven.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet fandt, at der var tale om indirekte forskelsbehandling på baggrund af idrætslærerens religion. Indirekte forskelsbehandling defineres som handlinger, der tilsyneladende fremstår neutrale, men som alligevel stiller en person ringere på grund af eksempelvis religion.

Nævnet kom frem til, at uddannelsesinstitutionens krav var både legitimt og hensigtsmæssigt, da formålet med kravet var at præsentere de udbudte studieretninger for potentielle elever.

Uddannelsesinstitutionen havde dog ikke godtgjort, at det var nødvendigt, at idrætslæreren skulle deltage, og Nævnet kom derfor frem til, at opsigelsen var i strid med forskelsbehandlingsloven.

Ved afgørelsen lagde Nævnet vægt på, uddannelsesinstitutionen burde have indgået i en dialog med læreren. Derudover lagde Nævnet vægt på, at idrætslæreren havde lavet et detaljeret program, der kunne følges af andre, samt at eleverne var instrueret i at udføre øvelserne selv.

Idrætslæreren blev tilkendt en godtgørelse på omkring 9 måneders løn.

Vil du vide mere?

Du kan læse mere om reglerne om forskelsbehandling, og hvad de betyder for dig og dine medarbejdere i NJORD Law Firms HR eBogen, som giver adgang til adskillige andre aktuelle og gode politikker samt værktøjer. Alt sammen helt fri for paragraffer.

Du kan læse mere om HR eBogen og de forskellige værktøjer samt tilmelde dig her.



MIRIAM MICHAELSEN
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66

MIM@NJORDLAW.COM