



**VESTRE LANDSRET**  
**DOM**  
afsagt den 23. juli 2021

---

**Sag BS-54115/2019-VLR**  
(10. afdeling)

Sagsøger S/I  
(advokat Lise Høy Falsner)

mod

Ligebehandlingsnævnet som mandatar for  
Sagsøgte  
(advokat Paw Fruerlund, beskikket)

Landsdommerne Linda Hangaard, Elisabeth Mejnertz og Kristine Bro Holbech (kst.) har deltaget i sagens afgørelse.

Sagen er anlagt ved Retten i Hjørring den 18. september 2019. Ved retten i Hjørrings kendelse af 27. november 2019 er sagen henvist til behandling ved Vestre Landsret efter retsplejelovens § 226, stk. 1.

Sagen vedrører prøvelse af blandt andet en afgørelse af 4. marts 2019 truffet af Ligebehandlingsnævnet om, hvorvidt det var i strid med forskelsbehandlingslovens regler om beskyttelse mod indirekte forskelsbehandling på grund af religion og tro, at Sagsøger S/I (i det følgende kaldet Sagsøger S/I) pålagde Sagsøgte (i det følgende kaldet Sagsøgte), at møde en lørdag til et åbent hus-arrangement og efterfølgende opsagde ham som følge af hans udeblivelse fra arrangementet.

**Påstande**

Sagsøger S/I har nedlagt påstand om, at Ligebehandlingsnævnets afgørelser af 4. marts 2019 og 9. august 2019 vedrørende Sagsøgte er ugyldige.

Sagsøger S/I har over for Sagsøgtes selvstændige påstand påstået fri-findelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb.

Ligebehandlingsnævnet som mandatar for Sagsøgte har påstået frifindelse og har nedlagt selvstændig påstand om, at Sagsøger S/I skal betale 355.000 kr. med procesrente fra den 7. august 2018.

Sagsøgte er meddelt fri proces med advokatbeskikkelse.

### **Sagsfremstilling**

Af Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 4. marts 2019 fremgår blandt andet:

”Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af religion eller tro i forbindelse med, at den indklagede uddannelsesinstitution pålagde klager at give møde en lørdag til et åbent hus-arrangement.

### **Ligebehandlingsnævnets afgørelse**

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at den indklagede uddannelsesinstitution pålagde klager at give møde en lørdag til et åbent hus-arrangement.

Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klager på 355.000 kr. med procesrente fra den 14. marts 2018, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

### **Sagsfremstilling**

Klager blev med virkning fra den 1. juli 2011 ansat som lærer på den indklagede uddannelsesinstitution. Ansættelsen skete i henhold til overenskomsten mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation samt den tilhørende organisationsaftale med Dansk Magisterforening.

Den indklagede uddannelsesinstitution holdt lørdag den 18. november 2017 et åbent hus-arrangement, hvor kommende elever kunne deltage i undervisningen og på det grundlag vurdere, om de ville søge optagelse på skolen.

Forud for åbent hus-arrangementet bad indklagede klager om at møde op til arrangementet, hvor han skulle undervise i idræt. I en e-mail til klager af 9. oktober 2017 skrev en af lederne på den indklagede uddannelsesinstitution følgende:

”Hej [Klager]

Vi har forgæves forsøgt at træffe dig til teammødet i dag. Vi har været nødsaget til at skemalægge dig med idræt på åbent hus, da vi skal have dækket alle lektioner i klasserne.

...”

Klager afviste imidlertid at møde op til åbent hus-arrangementet under henvisning til, at lørdagen ifølge hans religiøse overbevisning er en helligdag, hvor han ikke må arbejde.

I en e-mail sendt til indklagede samme dag skrev klager følgende til indklagede:

”Jeg kan ikke undervise på en lørdag. Den diskussion kommer op at vende hvert år efterhånden, men det bunder i religionsfrihed, hvilket jeg går ud fra at skolen har pligt til at anerkende.”

Lederen af uddannelsesinstitutionen skrev som svar herpå blandt andet følgende til klager i en e-mail af 10. oktober 2017:

”Hej [Klager]

Vi er klar over at vi hvert år har diskussionen om hvorvidt du kan arbejde på en lørdag. De øvrige år er det lykkedes os at friholde dig fra undervisningen, men med studieretninger med idræt som studieretningsfag og nu med mødepligt for alle undervisere kan vi ikke længere undvære dig i undervisningen på åbent hus og vi kan formentlig i hensynet til ikke at diskriminere de øvrige medarbejdere heller ikke blive ved med at friholde dig fra studierejser og ekskursioner, der strækker sig ind i weekender.

Vi har derfor bedt vores jurist undersøge, om der er regler, som gør at vi som arbejdsgiver ikke kan pålægge dig weekendarbejde. Det er korrekt at der er religionsfrihed i Danmark, hvilket omfatter retten til at have, udøve og skifte religion, og også retten til ikke at have nogen religion eller tro. Religionsfriheden medfører imidlertid ikke, at vi som arbejdsgiver ikke må/kan pålægge dig arbejde om lørdagen, hvis/når dette arbejde er vigtigt for skolens virke.

Idet der ikke er tale om fast arbejde hver lørdag, men alene enkelte lørdage i forbindelse med åbent hus, studierejser, ekskursioner og lignende, skal jeg derfor igen orientere dig om, at vi forventer, at du deltager, når det vurderes, at være vigtigt for skolens virke, herunder at du underviser lørdag d. 18. november sådan som det er skemalagt.”

Klager svarede hertil i en e-mail af 11. oktober 2017:

”Tak for dit svar, [lederens navn]. Jeg kan godt sympatisere med jeres og mine kollegers situation i forhold til dette problem. Jeg vender tilbage med svar inden så længe.”

Den 13. oktober 2017 sendte klager et brev til indklagede fra sit trossamfund. Af brevet fremgår blandt andet:

”**Til arbejdsgiveren**

[Klager] har henvendt sig til mig, da han er kommet i den situa-tion, at han er blevet bedt om at møde op på en lørdag som et led i sit arbejde.

[Klager] tilhører en protestantisk frikirke, Syvendedags Adventistkirken, i Danmark, der som en af sine mærkesager helligholder lørdagen, der opfattes som ugens syvende dag. Denne helligdag holdes fra solnedgang fredag til solnedgang lørdag (som det i øv-rikt også praktiseres af Det Mosaiske Trossamfund).

### **Generelle betragtninger**

Som kristen frikirke har Syvendedags Adventistkirken eksisteret her i Danmark i over 135 år og på verdensplan arbejder i over 200 lande med et medlemstal på over 18 millioner medlemmer.

Syvendedags Adventistkirken følger den protestantiske reforma-tion og betragter Bibelen som eneste rettesnor for sin tro. Bygget på Martin Luthers skriftprincip, ”sola scriptura” – skriften alene – ønsker vi at være tro mod dette ord, som inkluderer de Ti Bud – på hvilke hele samfundet i sidste instans hviler. Midt i de Ti Bud (2 Mosebog, kap 20) finder man budet om at holde sabbatten, ugens syvende dag, vor lørdag, som en hellig hviledag:

”v8 Husk sabbatsdagen og hold den hellig. v9 I seks dage må du arbejde og gøre alt, hvad du skal; v10 men den syvende dag er sabbat for Herren din Gud. Da må du ikke gøre noget som helst arbejde, hverken du selv eller din søn eller datter, din træl eller trælkvinde eller dine husdyr, og heller ikke den fremmede i dine byer. v11 For på seks dage skabte Herren himlen og jorden og havet med alt, hvad de rummer, men på den syvende dag hvilede han. Derfor har Herren velsignet sabbatsdagen og helliget den.”

....

For medlemmer af Syvendedags Adventistkirken hører det til gudsdyrkelsen at respektere den dag, som bibelen beskriver Gud fra jordens skabelse har tilsidesat og i tilbudsloven har forankret som hellig tid. Ifølge grundloven kan denne gudsdyrkelse derfor ikke forhindres af, at en kommunal arbejdsgiver vælger at placere en arbejdsrelateret aktivitet på et tidspunkt, hvor der ikke ved an-sættelsen har været meddelt en forventning om fremmøde...”

I en e-mail af 24. oktober 2017 fastholdt klager, at han ikke kunne deltage i åbent hus-arrangementet. Af e-mailen fremgår bl.a. følgende:

”I forhold til min religiøse overbevisning, kan jeg arbejde, hvis der er tale om en nødsituation, med pludseligt opståede vilkår som gør regulær sabbatshelligholdelse umulige. Hvis jeg var på en studietur, som gik hen over en weekend, ville jeg selvfølgelig også være til rådighed, også om lørdagen. Grunden til at vi står i en diskussion nu, er at Åbent Hus arrangementet, som ligger nogle uger ude i fremtiden, ikke umiddelbart falder under definitionen akut eller nødsituation.”

Ved brev af 1. november 2017 pålagde indklagede klager at give møde til åbent hus-arrangementet den 18. november 2017. Indklagede oplyste i brevet, at det var nødvendigt, at klager deltog, da idræt var blevet et studieretningsfag, og da han pt. var den eneste idrætslærer på uddannelsesinstitutionen. Han blev samtidig gjort opmærksom på, at udeblivelse fra arrangementet ville medføre, at der ville blive indledt en afskedigelsessag.

Den 9. november 2017 oplyste klager i en e-mail til sin nærmeste leder, at han havde besluttet ikke at møde op til Åbent Hus-arrangementet, da det som følge af hans religiøse overbevisning ville stride mod hans samvittighed.

Klager sendte den 17. november 2017 en e-mail til sin nærmeste leder, som var hjælperlærer i idræt, med følgende indhold:

”Hej [navn]

Her er spiseseddelen, til underviser i morgen, til idræt. Eleverne er sat ind i hvad, der skal foregå. Dermed bør det fungere så knirke-frit som muligt.

Min bænkpres, kegler, stillads og målebånd etc. ligger i P-kælderen, under [...]

Jeg ønsker jer en rigtig godt dag.”

Af den omtalte ”spiseseddel” , som var vedlagt klagers mail, fremgår følgende:

### ”Spiseseddel for Åbent Hus 2017 Idræt

3 timers idrætsundervisning m. tema; Politiskolens Optagelsesprøver, se links.

...

Udstyret til testene står i P-kælderen, under skolen på [..]. Der er tale om et målebånd, 20 kegler, en bænkpres og et stillads til kropshævninger. Kropshævninger til herrer foregår på jernstativerne over P-kælderen og cykelskurene. Kropshævninger for kvinder foregår vha. stilladset, da de foregår i vandret stilling. Der er også en træ-stok og noget reb, hvis det er ønskeligt, at etablere en stang, der hænger lavere, til kropshævninger. Eleverne bærer udstyret op, og læreren bestemmer, hvor tingene skal stå.

Der skal etableres 2 poster til:

- Hurtighedstest (2 kegler m. 13,4 m imellem, 1 kegle til start og mål)
- Længdespring (2 kegler og målebånd)  Kropshævninger (cykelskur og stillads)  Bænkpres (kun en post, da der kun er en bænkpres)  Start og mål for 2400m løb [rute]

### 1. lektion

Alle giver en hånd med at bære grej op fra P-kælderen, og stille det klar til brug. Hele gruppen laver derefter en opvarmning, som går ud på, at de løber ad [rute]. Derefter stiller de sig alle i rund-kreds, og hver 3. elev i rundkredsen vælger en styrkeøvelse, som alle laver. Efter dette starter selve prøverne. For at forhindre flaskehalse, opfordres eleverne til frit at vælge rækkefølge på øvelserne. Eleverne arbejder sammen parvis. De har papir og bly-ant/computer med. De noterer hinandens resultater og giver hin-anden karakter for hver øvelse.

### **2. lektion**

Begge hold samles i deres klasserum. Resultaterne samles sammen, og lægges ind i et diagram, sådan så hele holdet kan se det. Læreren overser blot at det bliver gjort.

### **3. lektion**

De samme makkerpar går sammen igen, og gennemfører hele testen en gang til. Denne gang er opvarmningen ikke nødvendig. Derefter sættes de nye resultater ind i et diagram, sådan så det er muligt, at sammenligne resultaterne fra første og anden omgang. Alle giver en hånd med at bære udstyret ned i P-kælderen igen. (Der kommer opsamling på resultaterne i næste teoritime i idræt.)”

Klager udeblev fra arrangementet lørdag den 18. november 2017. I en e-mail til sin nærmeste leder sendt om morgenen samme dag skrev klager:

”Hej [navn]

Bare så der ikke hersker nogen tvivl: Jeg møder ikke ind i dag, til Åbent Hus, af religiøse årsager. Se tidligere mail med detaljer for undervisningen til evt. vikar.”

Klager blev efterfølgende indkaldt til et møde den 22. november 2017 med indklagedes leder samt HR- og økonomichef, hvor klagers ansættelsesforhold skulle drøftes.

Den 23. november 2017 modtog klager brev fra indklagede om påtænkt afskedigelse. Af brevet fremgår blandt andet:

#### **”Påtænkt afskedigelse**

Vi har desværre konstateret, at du ikke er mødt op på arbejde i forbindelse med åbent hus arrangementet på [den indklagede uddannelsesinstitution] lørdag den 18. november 2017, på trods af at du den 1. november 2017, modtog et brev fra [indklagede], hvori det blev indskærpet, at der var mødepligt denne dag, og at manglende fremmøde ville medføre, at [indklagede] ville indlede en afskedigelsessag.

Vi har igennem efteråret løbende haft en dialog om din deltagelse i åbent hus arrangementet, der er fælles for hele [uddannelsesinstitutionen]. I denne forbindelse har vi præciseret, at udgangspunktet var, at alle medarbejdere på [uddannelsesinstitutionen]

skulle deltage, samt at det var en nødvendighed, at du deltog i åbent hus arrangementet, idet idræt er blevet et studieretningsfag, og du pt. er den eneste idrætslærer på [uddannelsesinstitutionen].

[Indklagede] har forholdt sig til brev af 12. oktober 2017 fra Syvende Dags Adventistkirken, hvori det oplyses, at det er en mærkesag for kirken, at man helligholder lørdagen, der opfattes som ugens syvende dag. Kirken har yderligere anført, at respekten af lørdagen ikke kan forhindres af, at en arbejdsgiver vælger at placere en arbejdsrelateret aktivitet på et tidspunkt, hvor der ikke ved ansættelsen har været meddelt en forventning om fremmøde.

[Indklagede] har vurderet situationen set i lyset af din religiøse overbevisning og de forhold, som du og Syvende Dags Adventistkirken har anført til støtte for, at du ikke ønsker at møde lørdag den 18. november 2017.

[Indklagede] finder, at det ligger inden for den overenskomstmæssige ramme og dit ansættelsesforhold at pålægge dig at møde til et åbent hus arrangement.

[Indklagedes] pålæg om at møde på en lørdag er efter vores vurdering ikke indirekte forskelsbehandling, jf. forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3, idet pålægget er objektivt begrundet i et sagligt formål, og da midlet til at opfylde det er hensigtsmæssigt og nødvendigt.

Med baggrund i ovenstående påtænker [indklagede] at bringe dit ansættelsesforhold til ophør, således at du med udgangen af december 2017 opsiges med 5 måneders varsel til fratrædelse den 31. maj 2018.”

Efter at indklagede den 13. december 2017 havde modtaget klagers argumenter for, at der ikke skulle ske afskedigelse, samt forslag til genforhandling, blev klager den 14. december 2017 afskediget med fratræden den 31. maj 2018 med henvisning til de samme grunde, som fremgik af brevet om påtænkt afskedigelse.

Klager fremkom efterfølgende med indsigelser mod afskedigelsen og bad indklagede om at genoverveje denne.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 14. marts 2018.

### **Parternes bemærkninger**

**Klager** gør gældende, at han er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af religion i forbindelse med afskedigelsen. Han påstår sig tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Klager blev afskediget med den begrundelse, at han ikke mødte op til et åbent hus-arrangement på den indklagede uddannelsesinstitution, som blev afholdt på en lørdag.

Indklagede var bekendt med, at klagers udeblivelse fra arrangementet var begrundet i, at klager som følge af sin religion ikke må arbejde om lørdagen, da dette er en helligdag for ham. Alligevel påbød indklagede ham at møde op, og da han nægtede dette, blev han afskediget.

Som syvendedagsadventist er det en helt central ledesnor for klager at være tro mod Biblens ord. Syvendedagsadventister helligholder den syvende dag i ugen, der for medlemmer af trosretningen er lørdag, sabbatten. Det er ikke tilladt at udføre sekulært arbejde på sabbatten, og syvendedagsadventister kan kun i særlige tilfælde gøre undtagelser herfra. Undtagelser kan f.eks. omfatte livstruende situationer, pleje og behandling af syge og svage eller pludseligt opståede og uforudsete nødstilfælde.

Klager har i sin dialog med skolen uddybet, hvad det betyder for ham personligt at helligholde sabbatten.

I tidligere år har det været muligt for klager at undgå at deltage i åbent husarrangementer ved at bytte om på placeringen af undervisningen.

Fra 2016 og frem var klager den eneste faglærer i idræt på uddannelsesinstitutionen. Ud over ham var der imidlertid to hjælpelærere, som også underviste i idræt.

I forbindelse med det tilsvarende åbent husarrangement på en lørdag i 2016 blev opgaven med at undervise i idræt løst ved, at klager og en af hjælpelærerne sammen planlagde undervisningen, så klager som faglærer sikrede det faglige niveau i undervisningen ved åbent husarrangementet, mens undervisningen til arrangementet blev gennemført af hjælpelæreren.

Det var et stærkt ønske fra indklagede, at idræt også var på skemaet ved åbent husarrangementet den 18. november 2017. Klager var bekendt med, at det var afgørende for ledelsen at få præsenteret idræt som fag til arrangementet.

Ligesom i 2016 var der i 2017 tilknyttet to hjælpelærere til idrætsfaget, hvoraf den ene var klagers nærmeste leder. Klager havde derfor en forventning om, at opgaven med at undervise i idræt ved åbent husarrangementet kunne løses på tilsvarende vis som i 2016 ved, at en hjælpelærer varetog undervisningen. Klagers nærmeste leder og hjælpelærer tilkendegav mundtligt over for klager, at han mente, at de kunne løse opgaven ved, at klager tilrettelagde undervisningen og stod for den praktiske forberedelse, mens undervisningen kunne udføres af en vikar.

Klager er uforstående over for, at indklagede ikke valgte at gøre brug af enten en hjælpelærer eller en vikar. Det ville være muligt at gennemføre undervisningen på et fagligt højt niveau, bl.a. i kraft af klagers forberedelse af dagen. Indklagede har ikke underbygget, at det var nødvendigt, at en faglærer forestod undervisningen, og at det ikke var muligt at realisere arrangementets formål med at markedsføre skolen ved at lade en hjælpelærer i idræt eller en vikar varetage undervisningen ligesom året før.

Forud for åbent husarrangementet i 2017 lagde klager et program for undervisningen i idræt til arrangementet. Dagen før forberedte han pro-

grammet ved at sætte de idrætsredskaber frem, som skulle bruges. Han gjorde således alt klar, så undervisningen kunne gennemføres af en anden lærer på et fagligt forsvarligt niveau. Undervisningen blev også gennemført fuldstændigt, som han havde planlagt det.

Til indklagedes afvisningspåstand har klager anført, at sagen er tilstrækkeligt oplyst for Ligebehandlingsnævnet. Der er fremlagt skriftlig korrespondance mellem klager og indklagede, ligesom parterne i det væsentlige er enige om sagens faktiske omstændigheder.

Klager har været udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro.

Kravet om at møde om lørdagen er et neutralt kriterium, som stillede klager ringere end de øvrige ansatte på grund af hans religiøse overbevisning.

En sådan indirekte forskelsbehandling på grund af religion er ulovlig, medmindre kravet var objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opnå målet var hensigtsmæssige og nødvendige.

Klager anerkender, at indklagede forfulgte et sagligt formål, da han blev pålagt at varetage undervisningen til åbent hus-arrangementet en lørdag, hvor der skulle undervises i idræt.

Afskedigelsen var imidlertid ikke et hensigtsmæssigt og nødvendigt middel til at opnå dette formål.

Beskyttelsen mod forskelsbehandling på grund af religion bygger på den grundlæggende menneskerettighed om religionsfrihed.

I proportionalitetsvurderingen af, om opsigelsen var saglig og nødvendig, skal der tungtvejende grunde til at tilsidesætte et hensyn begrundet i religiøs overbevisning. Klager har herved henvist til mindretalsudtalelsen i Østre Landsrets dom af 5. april 2001 i sag B-0877-00.

Opsigelsen af klager var ikke proportional, idet det var muligt at løse situationen på anden vis.

Det var muligt for indklagede at lade en hjælpelærer i idræt eller en vikar gennemføre undervisningen den pågældende lørdag. Det viste sig også i praksis, at undervisningen blev gennemført, selvom klager ikke mødte på arbejde. Klager havde grundigt forberedt undervisningen og havde der-ved gjort sit til, at hans manglende fremmøde blev til så lidt gene som muligt, når hans tro forhindrede ham i selv at gennemføre undervisningen.

Dette understøttes af, at det ved afviklingen af lignende åbent hus-arrangementer frem til 2017 havde været muligt at tage hensyn til, at klager som følge af sin religion ikke kan arbejde om lørdagen.

Det var således ikke nødvendigt at pålægge klager at møde til åbent hus-arrangementet om lørdagen den 18. november 2017 for at sikre gennemførelsen af undervisningen i idræt på et fagligt forsvarligt niveau.

Det er udokumenteret, at det ville svække markedsføringsværdien væsentligt med deraf følgende fald i søgningen til faglinjen, at en anden lærer – enten en hjælpelærer eller en vikar – varetog undervisningen den pågældende lørdag.

Klager meddelte desuden allerede i sin e-mail af 9. november 2017, at han ikke ville møde på arbejde lørdag den 18. november 2017. Indklagede havde således en hel uge til at finde vikarer til at forestå undervisningen.

I proportionalitetsvurderingen må det også indgå, at markedsføring af uddannelsesinstitutionen ikke er en del af lærernes kerneopgaver. En afskedigelse er et meget indgribende middel i forhold til, at der var tale om, at undervisningen af markedsføringsgrunde en enkelt dag var placeret om lørdagen.

**Indklagede** gør gældende, at sagen skal afvises, subsidiært at indklagede skal frifindes.

Sagen bør afvises fra behandling ved nævnet, da mundtlig bevisførelse i form af vidneforklaringer kan understøtte behovet for, at der mødte en idrætslærer ind ved åbent hus-arrangementet lørdag den 18. november 2017.

Hvis nævnet behandler sagen, gøres det gældende, at der ikke er udøvet ulovlig forskelsbehandling.

Klager var ansat i henhold til overenskomst mellem Finansministeriet og Akademikerne, og hans pligt til over- og merarbejde fulgte reglerne i arbejdstidsaftalen for lærere. Efter dette aftalegrundlag havde klager pligt til pålagt over- og merarbejde.

Den indklagede uddannelsesinstitution afholder én gang årligt et åbent hus-arrangement for kommende elever. Hovedaktiviteterne til arrangementet er bl.a. at vise uddannelsesinstitutionens studieretningsfag. Det er rigtigt af hensyn til præsentation af uddannelsesinstitutionen, at alle fag er repræsenteret ved en faglærer inden for de pågældende fag.

Udgangspunktet er, at alle medarbejdere skal deltage. Medarbejderne kan kun efter individuel aftale afvikle en ferie- eller omsorgsdag, hvis dette er foreneligt med opgavevaretagelsen.

Gennem årene har det været muligt at friholde klager fra at deltage i arrangementet, der afholdes på en lørdag, da han har bedt om fri på grund af sin religion, og da en anden idrætslærer har kunnet deltage.

I årene 2015 og 2016 udbød indklagede studieretningen i idræt som en forsøgsordning. På trods af ledelsens tydelige instrukser valgte klagers team i 2015 af hensyn til klager, at der ikke blev undervist i idræt på åbent hus-dagen. På trods af en irettesættelse valgte teamet også i 2016 uden ledel-

sens vidende ikke at præsentere idræt til åbent husarrangementet af hensyn til klager.

Fra sommeren 2017 blev idræt udbudt fast som studieretning hos indklagede. I november 2017 var klager den eneste faglærer i idræt, og lederen hos indklagede skrev derfor i sin e-mail af 10. oktober 2017 til klager, at det var vigtigt for uddannelsesinstitutionens virke, at han deltog i åbent husarrangementet.

Den nye lovgivning om studieretninger betyder, at studieretningerne har to studieretningsfag mod tidligere tre. Åbent husarrangementet kan derfor ikke længere planlægges uden idræt, hvis to studieretningsfag skal demonstreres. Det var derfor afgørende for uddannelsesinstitutionens kerneforretning, at der blev gennemført idrætsundervisning til åbent husarrangementet.

Den anden lærer, som var tilknyttet idrætsundervisningen, kunne ikke fungere som idrætslærer ved åbent husarrangementet den pågældende lørdag. Den anden lærer er ikke uddannet inden for idræt og har derfor altid haft en uddannet idrætslærer med, når han har undervist. Klagers nærmeste leder, der også var hjælpelærer i idræt, var optaget af ledelsesopgaver.

Åbent husarrangementet blev planlagt med mindst mulig idrætsundervisning af hensyn til klager. Af fire klasser havde kun de to idræt, og idrætstimerne i disse to klasser var planlagt sammen, så det i alt drejede sig om tre timers undervisning.

Da klager var den centrale lærer på den udbudte studieretning inden for idræt, blev han undtagelsesvist bedt om at møde til undervisning til åbent husarrangementet om lørdagen. Ledelsen havde en drøftelse med klager om dette, og det var ledelsens opfattelse, at klager kunne gøre en undtagelse dette år, da der ikke var andre lærere, der kunne varetage undervisningen, hvorfor der var tale om en nødsituation. Dette blev udførligt beskrevet for klager.

Klager var ikke fuldstændig forhindret i at møde op på grund af sin religion. Oplysningerne fra både klager og frikirken må forstås således, at han godt kan arbejde om lørdagen i nogle situationer. Klager har selv oplyst i sit brev af 24. oktober 2017, at han godt vil kunne deltage i en studietur, som gik hen over en weekend. Det er således uforståeligt, at klager ikke ville arbejde få timer til åbent husarrangementet, der for indklagede var helt afgørende.

Det lykkedes kun indklagede at afvikle lektionerne den pågældende lørdag ved at bede to lærere fra en af byens andre uddannelsesinstitutioner om at afvikle timerne. De to lærere blev tilkaldt på dagen, da det stod klart, at klager ikke mødte op. Der var tale om klagers nærmeste leders kæreste og hendes tidligere kollega. Det var kun i kraft af den nærmeste leders tætte relation til "afløseren", at det overhovedet lykkedes at få bemandede timer i idræt.

Det var langt fra optimalt, at eleverne skulle undervises af helt fremmede lærere. Uddannelsesinstitutionen havde desuden en udgift på omkring 4.000 kr. til de to lærere, der afløste klager.

Klager har ikke været udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af sin religion eller tro i forbindelse med pålægget om at give møde til åbent husarrangementet, der blev afholdt på en lørdag.

Indklagede var ved pålægget om at give møde og den efterfølgende afskedigelse klar over, at klager ikke ønskede at komme til arrangementet om lørdagen, fordi han tilhører Syvendedags Adventistkirken.

Imidlertid var pålægget objektivt begrundet i et sagligt formål, ligesom midlerne til at opfylde det var hensigtsmæssige og nødvendige.

Indklagedes ønske om at lade uddannelsesinstitutionen være repræsenteret af en faglærer i hvert studieretningsfag var objektivt begrundet i et sagligt formål.

Dette understøttes af, at indklagede tidligere havde respekteret, at klager ikke gav møde på en lørdag, da idræt på det tidspunkt ikke var et studieretningsfag, og da en anden lærer kunne varetage opgaven. Dette var imidlertid ikke længere tilfældet lørdag den 18. november 2017, hvor idræt var et studieretningsfag, og hvor klager var den eneste faglærer i idræt.

Afskedigelsen af klager som følge af hans nægtelse af at møde var desuden proportional. Klager var udtrykkeligt advaret om konsekvensen ved manglende fremmøde i indklagedes brev af 1. november 2017. Der var tale om en ulovlig udeblivelse, som indklagede kunne have valgt at sanktionere med en bortvisning, hvilket indklagede af hensyn til klager dog valgte ikke at gøre.

Det ville være uacceptabelt at sanktionere udeblivelsen med en mindre sanktion. Det er uholdbart for indklagede at have en medarbejder ansat, der udebliver fra pålagt deltagelse i arrangementer. Det ville i realiteten umuliggøre pålæg til øvrige medarbejdere om deltagelse i tilsvarende arrangementer, studieture, forældremøder mv.

I en utrykt Østre Landsrets dom af 3. januar 2008 blev det anset som ulovlig udeblivelse, at en ansat, der var medlem af Jehovas Vidner, ikke ønskede at deltage i en fødselsdagsreception for en af indehaverne i virksomheden. Den ansatte blev i første omgang tildelt en advarsel, men der var heller ikke i sagen påvist samme tvungne behov for hendes deltagelse den pågældende dag, som der er i denne sag. Den ansatte nægtede at modtage advarslen og sagde op. Landsretten fandt kravet om den ansattes deltagelse i receptionen rimeligt begrundet, og hun blev ikke tilkendt en godtgørelse.

I U2008.1028Ø tilkendte landsretten en godtgørelse på 25.000 kr., men tilkendegav i præmisserne, at det ikke var gjort gældende af arbejdsgiver, at den indirekte forskelsbehandling var sagligt begrundet. Det må formodes, at sagen havde fået et andet udfald, hvis dette var gjort gældende.

Der henvises også til praksis angående brug af religiøst begrundet hovedbeklædning, hvor virksomhedens forhold kan berettige et forbud. Højesteret frifandt i U2005.1265H et supermarked, som havde et forbud mod, at ansatte med direkte kundekontakt bar hovedbeklædning. EU-Domstolens dom af 14. marts 2017 i sag C-157/15 er i overensstemmelse hermed.

Endelig henvises der til Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 24. juni 2015, hvor nævnet vurderede, at en udenlandsk tandlæge ikke blev udsat for forskelsbehandling. Et jobcenter havde oplyst, at det kunne blive svært for ham at få arbejde som tandlæge i Danmark, når han ikke kunne give hånd til kvinder og ikke ville se kvinder, der ikke er tildækkede.

Klagers synspunkt er ikke understøttet hverken i rets- eller nævnspraksis.

### **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).

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.

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 afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

Klager blev den 1. juli 2011 ansat som lærer på den indklagede uddannelsesinstitution.

Klager tilhører Syvendedags Adventistkirken, som er en protestantisk frikirke.

Klager har oplyst, at det er en central del af hans tro at helligholde lørdagen som sabbatsdag. Klager har fremlagt en udtalelse fra sit trossamfund, hvoraf det fremgår, at Syvendedags Adventistkirken på baggrund af en fortolkning af Bibelen som en af sine mærkesager helligholder lørdagen.

Indklagede afholdt lørdag den 18. november 2017 et åbent husarrangement for potentielt kommende elever på uddannelsesinstitutionen. Klager blev bedt om at give møde og forestå undervisningen i studieretningsfaget idræt i forbindelse med arrangementet.

Klager afviste at give møde til arrangementet under henvisning til sin religiøse overbevisning, da lørdagen for ham er en sabbatsdag, som skal holdes hellig.

Også i de foregående år havde uddannelsesinstitutionen afholdt tilsvarende åbent husarrangementer om lørdagen, som klager på grund af sin religiøse overbevisning ikke havde deltaget i. På daværende tidspunkt blev idræt ikke udbudt som en fast studieretning, ligesom de forskellige studieretninger havde tre studieretningsfag mod de nuværende to. Ifølge klagers oplysninger blev idrætsundervisningen til åbent husarrangementet i 2016 varetaget af en anden medarbejder fra hans team, efter at klager forinden havde planlagt undervisningen. Klagers fravær ved skolens åbent husarrangementer i de foregående år havde ikke givet anledning til reaktioner fra skolen.

Ved brev af 1. november 2017 pålagde indklagede imidlertid klager at give møde til arrangementet i 2017. Da klager trods dette påbud udeblev fra arrangementet, blev han den 14. december 2017 afskediget med fratræden den 31. maj 2018.

På baggrund af klagers oplysninger om sin religiøse overbevisning og udtalelsen fra hans trossamfund om betydningen af helligholdelsen af lørdagen er der en sådan nær sammenhæng mellem hans religiøse overbevisning og hans afvisning af at arbejde på lørdage, at forholdet er omfattet af forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro.

Nævnet vurderer, at indklagedes krav om fremmøde til et åbent husarrangement på en lørdag, der tilsyneladende er neutralt, 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 er ubestridt, at indklagedes krav om klagers fremmøde til åbent husarrangementet lørdag den 18. november 2017 var begrundet i det legitime formål at præsentere uddannelsesinstitutionens studieretninger for potentielt kommende elever.

Nævnet vurderer, at det tillige var hensigtsmæssigt, at uddannelsesinstitutionen konkret stillede krav om, at klager som den eneste faglærer i idræt, der blev udbudt som studieretning, mødte frem til åbent husarrangementet den pågældende lørdag.

Spørgsmålet er herefter, om kravet om fremmøde til åbent husarrangementet, der blev afholdt på en lørdag, var nødvendigt for at for at opfylde det forfulgte formål.

Det følger af præmis 43 i EU-Domstolens dom af 14. marts 2017 i sag C-157/15 (Achbita-sagen), at det i vurderingen af nødvendigheden af en bestemmelse, som umiddelbart udgør indirekte forskelsbehandling pga. religion eller tro, indgår, om det havde været muligt for virksomheden at anvende et mindre indgribende middel under hensyntagen til de begrænsninger, som virksomheden er underlagt, og uden at denne skal påtage sig en merudgift.

Efter en længere korrespondance mellem klager og indklagede om klagers deltagelse i det årlige åbent hus-arrangement lørdag den 18. november 2017 oplyste klager den 9. november 2017 endeligt til sin nærmeste leder, at han som følge af sin religiøse overbevisning ikke kunne deltage i arrangementet.

Dagen inden åbent hus-arrangementet sendte klager sin nærmeste leder en plan for afviklingen af idrætsundervisningen til arrangementet. Undervisningen var planlagt i detaljer og med en høj grad af elevinddragelse. Efter planen skulle eleverne blandt andet selv finde træningsudstyret frem, forestå opvarmningen samt udføre og notere resultatet af de planlagte fysiske prøver og samle hele holdets prøveresultater. Underviseren var alene tiltænkt en koordinerende og overvågende rolle i idrætsundervisningen.

Efter de foreliggende oplysninger må det lægges til grund, at indklagede – på trods af klagers endelige afbud mere end en uge forud for arrangementet – ikke forsøgte at indgå i dialog med klager om etablering af eventuelle alternative løsninger. Indklagede har ikke godtgjort, at det på trods af klagers detaljerede planlægning af undervisningen ikke ville være muligt at finde en afløser for klager blandt uddannelsesinstitutionens øvrige lærere, som kunne varetage undervisningen i idræt til det årlige åbent hus-arrangement på tilfredsstillende vis. Indklagede har herunder ikke redegjort nærmere for, hvilke ledelsesmæssige opgaver der forhindrede klagers nærmeste leder i at medvirke til afviklingen af idrætsundervisningen til åbent hus-arrangementet.

På denne baggrund og ud fra en samlet vurdering af oplysningerne i sagen har indklagede ikke løftet bevisbyrden for, at det var nødvendigt at kræve, at klager deltog i det årlige åbent hus-arrangement den pågældende lørdag for at opnå formålet med at præsentere uddannelsesinstitutionens studieretninger for potentielt kommende elever.

Klager får derfor medhold i sin klage.

### **Godtgørelse**

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 355.000 kr. svarende til omkring 9 måneders løn.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagt vægt på ansættelsesperiodens længde og det i øvrigt oplyste i sagen.

Indklagede skal herefter betale 355.000 kr. til klager med procesrente fra den 14. marts 2018, hvor sagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.”

Sagsøger S/I anmodede den 12. marts 2019 om genoptagelse af sagen hos Ligebehandlingsnævnet. Til brug for genoptagelsessagen indhentede Sagsøger S/I udtalelser fra Vidne 1 og Vidne 2.

Af Vidne 1's udtalelse af 20. marts 2019 fremgår:

**”Redegørelse for program og opgaver i forbindelse med Åbent hus-arrangement på Gymnasium**

**Bekendtgørelse: Åbent hus lørdag d. 18. november (udsendt pr. mail til alle medarbejdere på Gymnasium)**

Lørdag d. 18. november er der åbent hus, og vi håber selvfølgelig at der kommer rigtig mange gæster ❖❖

Med en reform vi kun kender lidt, er det lidt svært vide, hvor vi skal lægge fokus. Det lader dog til, at vi sagtens fortsat med fordel kan vejlede om studieretningerne, da de jo stadig er et parameter, som eleverne vælger gymnasium ud fra.

**Dagen vil foregå ligesom de to forrige år:**

Vi har inviteret nogle af vores studenter fra tidligere årgange, de vil gå rundt i aula/festsal og fortælle gæsterne om, hvordan de synes, de har kunnet bruge deres HTX-uddannelse. Man kan kende dem på de sorte T-shirts hvor der bagpå står: Jeg er student fra HTX, spørg mig. Alle gamle elever mødes til rundstykker og instruktion med en uddannelsesleder på adressen kl. 9.00.

Vi har endnu kun en enkelt spektakulær aktivitet (robot-fight), men mon ikke kemifaggruppen også "kvalder" lidt – andre tiltag er velkomne – sig endelig til ❖❖

Vi havde stor succes med, at være mange til stede i aulaen sidste år, så vi fastholder at *alle* er på arbejde. Vi vil derfor gerne, at der altid er en lærer fra teamet til stede i "Caféen", da vi ofte får mange spørgsmål, som direkte relaterer sig til studieretningerne eller fagene.

Når åbent hus er overstået, og der er ryddet op (ca. 13.30) forventes det, at kun de som har undervisning bliver til undervisningen er slut.

**Ellers er der:**

Elevguider primært fra 2.g og 3.g – de er guider i 2 hold, så de ikke er væk fra undervisningen hele dagen (10-11.30 og 11.30-13). Uddannelseslederne finder/har fundet guider og tjekker lige, at det ikke er elever, som ikke kan "tåle" at miste timer og som vil være gode rollemodeller. Eleverne får en sort Gymnasium t-shirt på og et guideskilt.

Skilte til alle: Lærer, Studievejleder, SPS-vejleder, pedel, Rektor, Uddannelsesleder osv.

T-shirts til dem der måtte ønske det. Vi har en del af de "gamle" sorte T-shirts, som vi stiller på lærerværelserne. Man er meget velkommen til at tage sådan en og gerne tage den på til åbent hus (eller bare tage den med hjem).

Kage og kaffe/vand/saftevand. Vi får lavet nogle "Foto" -kager ligesom sidste år. Ledelsen vil "bemande" caféen og besvare spørgsmål fra kommende elever og forældre.

Morgenbrød på lærerværelserne.

Åbent i kantine N på ØUV (regner vi med)

**Uddybende kommentarer i forhold til ledelsens opgaver:**

Ledelsen består til daglig af rektor, vicerektor og tre uddannelsesledere. Den ene uddannelsesleder er leder for EUX-uddannelserne, og indgår derfor ikke som en del af ledelsesteamet på Åbent hus-arrangementet på Gymnasium.

Rektor, vicerektor og de øvrige to uddannelsesledere er delt op, således der er repræsentanter fra ledelsen på Gymnasiums to adresser:

- Adresse 1 i By
- Adresse 2 i By

På Åbent hus-arrangementet forestår ledelsen i Adresse 2 oplæg om de særlige studieretninger, der udbydes på adressen. Vicerektor Vidne 3's og uddannelsesleder Vidne 2 er ansvarlige for Åbent hus-arrangementet i Adresse 2 og deres opgaver i forbindelse med arrangementet den 18. november 2017 var således:

- Oplæg om enkelte studieretninger
  - o Vicerektor Vidne 3,  
Studieretning 1 lokale F220:
    - 11.00 og 12.00
  - o Uddannelsesleder Vidne 2, Studieretning 2  
lokale F317:
    - 10.15 og 11.00

Herudover skulle hhv. Vidne 2 og Vidne 3 bemande vejledningscaféen for de forældre og kommende elever, der besøgte Gymnasium i Adresse 2. Der er på hver af skolens adresse 3-400 besøgende i forbindelse med Åbent hus-arrangementet.

Vejledningscaféen kan ikke bemands alene med skolens studievejledere og læsevejledere, da de forud for Åbent hus-arrangementet er booket til elever med særlige behov og derfor ikke kan varetage vejlederopgaven ift. de "almindelige" elever og lærerne er ikke klædt på til at vejlede om optagelse, valg af studieretning ift. fremtidige drømme og elever med særlige behov.

### **Supplerende oplysninger:**

Gymnasium afholder én gang årligt Åbent hus-arrangement, der er fælles for hele Sagsøger S/I. Det er vigtigt af hensyn til præsentation af skolen over for kommende elever, at alle fag er re-præsenteret ved en faglærer inden for det pågældende fag.

Udgangspunktet er, at alle medarbejdere på Gymnasium deltager, og kun efter individuel aftale kan afvikle en feriedag eller en omsorgsdag, såfremt dette er foreneligt med opgavevaretagelsen.

Gennem årene har det været muligt at friholde Sagsøgte fra at deltage i Åbent hus-arrangementerne, da han har bedt sig fri på grund af sin religion, og da der har været en anden idrætslærer, som har kunnet deltage.

Idræt er med virkning fra 1. januar 2017 blevet et studieretningsfag på Gymnasium, og var derfor i sagens natur et fag, der skulle demonstreres ved Åbent hus-arrangementet den 18. november 2017. Sagsøgte var i efteråret 2017 den eneste idrætslærer på Gymnasium. De øvrige timelærere, der har været tilknyttet skolens idrætsundervisning i efteråret 2017, bød ind med forskellige sær-kompetencer som kunne bruges, mens Sagsøgte altid har haft det pædagogiske ansvar for al idrætsundervisning.

Person 1 var på tidspunktet ansat som timelærer – hans sær-kompetence består i, at han er træneruddannet inden for karate/kampsport som han underviser i, men han er ikke idrætsuddannet.

Vi har tidligere haft Person 2 midlertidigt ansat som biologilærer med sær-kompetencer inden for klatring og dermed tilknyttet idrætsundervisningen i perioder. I skoleåret 2017/18 var Person 2 i udlandet og ikke ansat på skolen.

For en god ordens skyld skal det bemærkes, at uddannelsesleder Vidne 2 er cand.scient.soc. og således ikke uddannet inden for idræt.”

Af Vidne 2's udtalelse af 28. marts 2019 fremgår:

## **”Redegørelse for program og opgaver i forbindelse med Åbent hus-arrangement på Gymnasium**

Jeg bekræfter hermed, at mine opgaver som uddannelsesleder i forbindelse med Åbent hus-arrangementet i Adresse 2 den 18. november 2017 var følgende:

### **Uddannelseslederens opgaver ifbm. Åbent hus-arrangementet på Gymnasium den 18. november 2017**

På Åbent hus-arrangementet forestår ledelsen oplæg om de studie-retninger, der udbydes. Vicerektor Vidne 3 og jeg selv var ansvarlige for Åbent hus-arrangementet i Adresse 2 og op-gaverne i forbindelse med arrangementet den 18. november 2017 var følgende:

#### *-Oplæg om enkelte studieretninger*

##### *o Vicerektor Vidne 3, Studieretning 1 lokale F220:*

■ 11.00 og 12.00

##### *o Uddannelsesleder Vidne 2, Studieretning 2 lokale F317:*

■ 10.15 og 11.00

Når vi ikke var optaget af oplæg om studieretningerne skulle hhv. Vidne 3 og jeg bemane vejledningscaféen for de forældre og kommende elever, der besøgte Gymnasium i Adresse 2. Da skolens studievejledere forud for Åbent hus-arrangementet er booket til elever med særlige behov kan de ikke stå for bemanningen af vejledningscaféen og varetage vejlederopgaven ift. de "almindelige" elever.

Derudover deltager både Vidne 3 og jeg som værter og koordinatører. Der er ved sådanne arrangementer en forældre-forventning om, at man kan få svar på alle mulige spørgsmål om hvordan regler og ad-færd er på gymnasiet. Det kræver et overblik over hvordan hele gymnasieforløbet fungerer noget som vi i ledelsen varetager og ikke mindst har ansvaret for - således sikres kvaliteten også af den infor-mation gæsterne modtager.

### **Supplerende oplysninger:**

Udgangspunktet er, at alle medarbejdere deltager ifbm Åbent hus-arrangementer på Gymnasium, og kun i særlige tilfælde og efter individuel aftale kan friholdes for deltagelse, såfremt dette er foreneligt med opgavevaretagelsen.

Som studeiretningfag er idræt et fag, der skulle demonstreres ved Åbent hus-arrangementet den 18. november 2017. Sagsøgte var i efteråret 2017 den eneste idrætslærer på tidspunktet for Åbent hus i 2017. De var løbende henover efteråret 2017 ansat timelærere, der bød ind med forskellige sær-kompetencer som kunne bruges,

mens Sagsøgte altid har haft det pædagogiske ansvar for al idrætsundervisning.

Person 1 var som den eneste, ansat som timelærer på tidspunktet for Åbent hus-arrangementet i 2017. Person 1's sær-kompetence består i, at han er træneruddannet inden for karate/kampsport som han underviser i, men han er ikke idrætsuddannet. Derfor kan Person 1 ikke varetage koordineringen og undervisningen i anden idrætsundervisning.

Idræt er et af de to studieretningsfag der tegner og skaber identiteten for Studieretning 2. Faget har en særlig betydning fordi det knytter an til beredskabsverdenen i form af de krav og forventninger til fysisk formåen og fysisk dannelse og disciplin der er en indgroet del af politiet, forsvaret og det resterende beredskab. Det er i idrætsundervisningen mao tale om en dannelsesproces hvor de didaktiske dannelsesprocesser og overvejelser, der ligger i undervisningen, skal åbne for det mulighedsrum der er for valg af karriere efter gymnasiet. Derfor kan vi ikke sætte en timelærer til at undervise i et så centralt fag og slet ikke i en situation hvor det handler om at vise kommende elever hvad de kan forvente af undervisningen og deres valg af studieretning. De didaktiske overvejelser man som lærer ligger til grund for undervisningen skal også kunne forklares for de kommende elever og deres forældre. Det er derfor centralt, at underviseren er dygtig, velovervejet og har en solid faglig forankring. Som der står i vejledningen til bekendtgørelsen for idræt: *"Idræt er både et vidensfag og et dannelsesfag. Fagets tilgang til fysisk aktivitet er, at eleverne dels skal til egne sig kropslig viden og færdigheder, dels skal forstå elementer af den fysiske aktivitets kulturelle betydning. Dermed bliver faget, som alle andre fag i fagrækken, både et vidensfag og et dannelsesfag."* (Idræt B, htx - Vejledning - 2018 side 2). For at sikre kvaliteten af undervisningen (jf. BEK nr 497 af 18/05/2017 §10) og at de kommende elever og deres forældre får et retvisende billede af undervisningen, mener vi at det er helt centralt at undervisningen til Åbenthus bliver varetaget af en faguddannet idrætslærer der har et overblik over læringsmålene og kan kvalitetssikre studieretningsfaget på dagen.

Åbenthus er smadrig en mulighed for at sikre at kommende elever får et retvisende billede af hvad det vil sige at gå på gymnasiet. Hvis vi stiller med timelærer til undervisningen, vil de ikke få et retvisende billede og dermed ikke et fagligt grundlag at tage stilling ud fra -grundtanken med åbent hus vil derfor forsvinde."

Ligebehandlingsnævnet traf afgørelse af 9. august 2019, hvoraf fremgår blandt andet:

"...Sagen angår, om der efter anmodning fra indklagede er grundlag for helt eller delvist at genoptage Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 4. marts 2019 om forskelsbehandling på grund af religion eller tro.

### **Ligebehandlingsnævnets afgørelse**

Ligebehandlingsnævnet genoptager ikke sagen for så vidt angår spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af religion eller tro.

Ligebehandlingsnævnet genoptager sagen for så vidt angår spørgsmålet om tidspunktet for forrentning af den tilkendte godtgørelse.

Ligebehandlingsnævnet ændrer afgørelsen af 4. marts 2019, således at indklagede inden 14 dage skal betale godtgørelse til klager på 355.000 kr. med procesrente fra den 7. august 2018.

### **Sagsfremstilling**

Klager indgav den 14. marts 2018 en klage til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af religion eller tro i forbindelse med, at den indklagede uddannelsesinstitution pålagde ham at give møde en lørdag til et åbent hus-arrangement den 18. november 2017.

I klagen påstod klager sig tilkendt erstatning for tabt arbejdsfortjeneste og økonomisk sikkerhed som følge af afskedigelsen, men fremsatte ikke en beløbsmæssig påstand.

Klagers advokat nedlagde den 7. august 2018 på vegne af klager påstand om en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Ligebehandlingsnævnet traf på et principielt møde den 28. februar 2019 afgørelse i sagen. Sagen blev behandlet under sagsnr. 18-22910.

Ved afgørelsen fastslog nævnet, at det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at den indklagede uddannelsesinstitution pålagde klager at give møde en lørdag til et åbent hus-arrangement.

Klager blev ved afgørelsen tilkendt en godtgørelse på 355.000 kr. svarende til omkring 9 måneders løn med procesrente fra den 14. marts 2018, hvor klagen blev indbragt for nævnet.

Af begrundelsen for afgørelsen fremgår følgende:

**”Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion  
...”**

Indklagede anmodede den 12. marts 2019 om genoptagelse af sagen.

I forbindelse med anmodningen om genoptagelse har indklagede fremlagt skriftlige redegørelser fra klagers nærmeste leder, som også er uddannelsesleder hos indklagede, samt fra indklagedes uddannelsesdirektør.

Redegørelserne indeholder blandt andet en beskrivelse af programmet for åbent hus-arrangementet og klagers nærmeste leders opgaver i den forbindelse.

### **Parternes bemærkninger**

**Indklagede** gør gældende, at sagen skal genoptages.

Det fremgår af Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 4. marts 2019, at indklagede ikke havde redegjort tilstrækkeligt for, hvorfor klagers nærmeste leder var optaget af ledelsesopgaver til åbent husarrangementet.

Klagers nærmeste leder, som også er uddannelsesleder, var sammen med uddannelsesinstitutionens vicerektor tovholder for åbent husarrangementet. Ved arrangementet deltog der mellem 300 og 400 besøgende, og de to ledere skulle både fungere som oplægsholdere og vejledere på dagen.

Klagers nærmeste leder er i øvrigt ikke uddannet i idræt.

De fremlagte redegørelser fra klagers nærmeste leder og indklagedes vicerektor dokumenterer, at det ikke var muligt at finde en kvalificeret afløser for klager til åbent husarrangementet. Det var derfor helt afgørende og tvingende nødvendigt, at klager deltog, og at han derfor blev pålagt at møde den pågældende dag.

Ligebehandlingsnævnet kan ud fra et friere skøn vælge at genoptage en sag, og det er derfor ikke afgørende, om oplysningerne har kunnet fremlægges tidligere.

Der er således alene tale om et eksempel, når det i bemærkningerne til lov om Ligebehandlingsnævnets § 10 nævnes, at der for eksempel kan ske genoptagelse, når der fremkommer nye oplysninger af betydning for sagen, og disse oplysninger ikke har kunnet fremlægges forud for eller under behandlingen af sagen.

Indklagede har i øvrigt under skriftvekslingen vanskeligt kunne forholde sig til beviskravet angående klagers nærmeste leder. Klager har under skriftvekslingen anført, at klagers nærmeste leder var hjælperer i idræt. Dette er ikke korrekt. Klagers nærmeste leder var uddannelsesleder.

Genoptagelse bør ske, når der efterfølgende fremlægges den dokumentation, som Ligebehandlingsnævnet efterlyser i sin afgørelse. Særligt bør nævnet tillade genoptagelse, når den nye dokumentation medfører, at det må forventes, at sagen i retten vil få et andet udfald end nævnets oprindelige afgørelse.

Indklagede har med de fremlagte redegørelser nu opfyldt de dokumentationskrav, som Ligebehandlingsnævnet opstillede i sin afgørelse. Under en retssag vil denne dokumentation blive inddraget, og domstolsprøvelsen vil derfor ske på et andet grundlag end det grundlag, som nævnet har taget stilling til. Nævnet bør derfor have lejlighed til at træffe en fornyet afgørelse på det grundlag, som en domstol vil kunne bedømme sagen på.

Sagen bør således genoptages på baggrund af de fremlagte oplysninger. Det ville være usagligt at afvise at genoptage en afgørelse, der på baggrund af den nye dokumentation nu viser sig at være forkert.

Spørgsmålet om tilkendelse af procesrente bør ligeledes genoptages.

Nævnets praksis om tilkendelse af procesrente fra klagens modtagelse i nævnet er underkendt ved Retten i Lyngbys dom af 21. december 2018. Denne dom er ikke anket.

**Klager** gør gældende, at der ikke er grundlag for at genoptage sagen.

Det fremgår af forarbejderne til lov om Ligebehandlingsnævnets § 10 om genoptagelse, at en sag kan genoptages i tilfælde af nye oplysninger af betydning for sagen, når de ikke har kunnet fremlægges forud for eller under sagens behandling.

Lov om Ligebehandlingsnævnets § 10 skal fortolkes snævert, således at der skal meget vægtige grunde til, at en sag kan genoptages. Sådanne vægtige grunde er ikke til stede i denne sag.

De forhold, som indklagede begrunder anmodningen om genoptagelse med, var forhold, der var kendt, da nævnet traf afgørelse.

Indklagede har inden Ligebehandlingsnævnets afgørelse i sagen både haft mulighed for og anledning til at fremlægge oplysningerne om, hvorfor klagers nærmeste leder ifølge indklagede ikke kunne varetage undervisningen i idræt ved åbent hus-arrangementet. Det var netop et af de helt centrale spørgsmål i skriftvekslingen forud for nævnets afgørelse, hvorvidt det var muligt at finde en kvalificeret afløser for klager.

Da oplysningerne kunne have været fremlagt forud for eller under behandlingen af sagen, er betingelserne for at genoptage sagen ikke opfyldt.

Nævnets bemærkning i begrundelsen om, hvorvidt klagers nærmeste leder kunne have varetaget undervisningen, er i øvrigt ikke bærende for afgørelsen, og de nu fremlagte synspunkter fra indklagede er derfor ikke afgørende for sagens resultat. Nævnet kunne være kommet frem til den samme afgørelse, selvom de nu foreliggende udtalelser havde været inddraget i sagens behandling.

Det er ikke en begrundelse for genoptagelse, at en eventuel domstolsprøvelse vil ske på et andet grundlag end det grundlag, som nævnet har taget stilling til. I så fald ville alle nævnets afgørelser skulle genoptages, da der ved en domstolsprøvelse som oftest ville blive inddraget nye elementer i sagen fra begge parter.

I forhold til spørgsmålet om genoptagelse af procesrentespørgsmålet er der heller ikke med henvisningen til Retten i Lyngbys dom af 21. december 2018 tale om oplysninger, der ikke kunne fremlægges, før nævnet traf afgørelse. Dommen er således afsagt, før nævnet traf afgørelse.

Det forhold, at Retten i Lyngby har afsagt en dom om tidspunktet for forrentning af godtgørelser fra Ligebehandlingsnævnet, der afviger fra nævnets praksis, er desuden ikke ensbetydende med, at dommen er udtryk for gældende ret. En upåanket dom fra en byret er ikke tilstrækkelig til, at Ligebehandlingsnævnet bør tilsidesætte denne praksis. Indklagede må i stedet indbringe dette spørgsmål for domstolene, så der kan ske retlig prøvelse heraf.

## Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Det fremgår af lov om Ligebehandlingsnævnet, at nævnet kan bestemme, at en sag, hvori der er truffet afgørelse, skal genoptages, hvis særlige grunde taler for det.

Der kan for eksempel ske genoptagelse, hvis der fremkommer nye oplysninger af betydning for sagen, når disse oplysninger ikke har kunnet fremlægges forud for eller under behandlingen af sagen. Sagsbehandlingsfejl kan også medføre genoptagelse i overensstemmelse med almindelige forvaltningsretlige regler.

### Spørgsmålet om forskelsbehandling

Indklagede har i forbindelse med anmodningen om genoptagelse fremlagt skriftlige redegørelser fra både klagers nærmeste leder og indklagedes uddannelsesdirektør om blandt andet programmet for åbent husarrangementet og klagers nærmeste leders opgaver i den forbindelse.

Nævnet vurderer, at de fremlagte oplysninger ikke kan føre til, at særlige grunde taler for at genoptage sagen for så vidt angår spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af religion eller tro.

Nævnet har herved lagt vægt på, at oplysningerne kunne have været fremlagt forud for eller under sagens behandling, ligesom spørgsmålet om klagers nærmeste leders mulighed for at afvikle undervisningen i idræt til åbent husarrangementet ikke var afgørende for nævnets samlede vurdering af sagen.

Nævnet genoptager derfor ikke denne del af sagen.

### Spørgsmålet om tidspunktet for forrentning af godtgørelsen

Indklagede har endvidere anmodet om genoptagelse af sagen for så vidt angår spørgsmålet om tidspunktet for forrentning af den tilkendte godtgørelse. Indklagede har i den forbindelse henvist til Retten i Lyngbys dom af 21. december 2018.

Ved Retten i Lyngbys dom af 21. december 2018 i sag BS-8975/2018-LYN lagde retten til grund, at den omhandlede sag blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet som en klage uden, at der i forbindelse hermed blev fremsat krav om et bestemt godtgørelsesbeløb. Byretten udtalte, at hvis en sag med samme indhold som klagen var blevet indbragt for domstolene, ville forrentning af kravet først ske fra nedlæggelse af påstand om betalingsforpligtelse. Byretten tog herefter ikke sagsøgers påstand om tilkendelse af rente fra klagens indbringelse for nævnet til følge og tilkendte i stedet procesrente fra tidspunktet for nedlæggelse af en beløbsmæssig påstand for retten.

Ved Vestre Landsrets ankedom af 13. maj 2019 i sag BS-15011/2018VLR tiltrådte landsretten i en anden sag, hvor der var nedlagt en beløbsmæssig påstand i klagen til Ligebehandlingsnævnet, at godtgørelsen i overens-

stemmelse med fast praksis skulle forrentes fra tidspunktet for sagens indbringelse for nævnet.

Ved Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 4. marts 2019 blev klager tilkendt en godtgørelse på 355.000 kr. svarende til omkring 9 måneders løn. Klager blev tilkendt procesrente af beløbet fra den 14. marts 2018, hvor klagen var modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

I forbindelse med klagens indgivelse den 14. marts 2018 var der imidlertid ikke nedlagt en beløbsmæssig påstand om godtgørelse. Først den 7. august 2018 nedlagde klagers advokat på vegne af klager påstand om en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

På baggrund af nyere retspraksis, herunder navnlig de nævnte domme fra Retten i Lyngby og Vestre Landsret, og under hensyn til størrelsen af den tilkendte godtgørelse og rentebeløbet vurderer nævnet, at særlige grunde taler for at genoptage den del af sagen, der vedrører tidspunktet for forrentning af godtgørelsen.

Ligebehandlingsnævnet genoptager derfor denne del af sagen.

Det er nævnets vurdering, at der efter nyere retspraksis, jf. ovenfor, ikke er grundlag for at tilkende klager procesrente af godtgørelsen fra den 14. marts 2018.

Den tilkendte godtgørelse på 355.000 kr. svarende til omkring 9 måneders løn skal i stedet forrentes fra den 7. august 2018, hvor der blev nedlagt en beløbsmæssig påstand om godtgørelse svarende til den tilkendte godtgørelse.

Nævnet ændrer derfor afgørelsen af 4. marts 2019, således at indklagede skal betale 355.000 kr. til klager med procesrente fra den 7. august 2018. Beløbet skal betales inden 14 dage....”

## **Forklaringer**

Vidne 1, Sagsøgte, Vidne 2 og Vidne 3 har afgivet forklaring.

Vidne 1 har forklaret, at hun er uddannelsesdirektør på Sagsøger S/I og rektor for Gymnasium. Hun har udarbejdet redegørelsen af 20. marts 2019 som er sendt til Ligebehandlingsnævnet i forbindelse med begæringen om genoptagelse. Åbent hus-arrangementet afholdes for at præsentere Gymnasium, herunder hvorledes Gymnasium adskiller sig fra det almindelige gymnasium. Under arrangementet kommer der gæster i tidsrummet kl. 10-13, og resten af dagen er der almindelig undervisning. Det er vigtigt, at der deltager lærere, som repræsenterer alle fag, idet ledelsen ikke er specialister i de enkelte fag og derfor ikke kan besvare spørgsmål, som specielt vedrører indholdet i undervisningen. Dagen er meget vigtig for markedsføringen af gymnasiet. Lærernes rolle på dagen er tredelt,

idet programmet omfatter undervisning, præsentation af de enkelte fag og vejledning. Der reklameres for arrangementet på hjemmesiden og i de lokale aviser, og signaturen i lærernes mails indeholder også en invitation til at deltage i arrangementet. Datoen ligger fast år for år og er afpasset efter andre uddannelsesinstitutioners arrangementer. Der var ikke andre end Sagsøgte, som kunne løse opgaven med at undervise i idræt og besvare spørgsmål om fagets konkrete indhold, og han kunne derfor ikke afholde en feriedag eller afspadse-ringsdag den lørdag. De dispenserer meget sjældent fra de gældende bestemmelser om kravene til de faglige kompetencer hos undervisere i de enkelte fag ved ansættelser af lærere på gymnasiet, og de har aldrig dispenseret fra de faglige krav ved fastansættelse af en idrætslærer. Det er nødvendigt at lægge arrangementet på en lørdag, da mange potentielle elever, herunder efterskoleelever, og deres forældre ellers ikke ville kunne deltage. Studieretning 2 var en ny studieretning, som skulle præsenteres, og det var derfor strengt nødvendigt, at Sagsøgte deltog. De kunne ikke blot meddele ham en advarsel i anledning af udeblivelsen, idet han havde gjort det klart, at det var helt principielt for ham ikke at deltage en lørdag, hvorfor den samme situation også ville opstå de følgende år. De har nu ansat to idrætslærere, da de nu har to klasser med idræt på B-niveau. Hvis de på det tidspunkt havde haft to idrætslærere, kunne de formentlig have friholdt Sagsøgte fra at deltage den pågældende dag.

Undervisningen på dagen indeholder de ting i fagene, som er mest spændende og interessante at overvære. Gæsterne kan overvære undervisningen, og i nogle tilfælde også i et vist omfang deltage i undervisningen. Spørgsmål fra gæsterne kan besvares under eller efter selve undervisningssituationen. Sagsøgte ville kunne besvare spørgsmål, mens eleverne udførte øvelserne, i det efterfølgende frikvarter eller i en pause. Der er 10 studieretninger på gymnasiet og en studievejleder og to læsevejledere på hver af institutionens adresser. De nævnte ansatte har andre opgaver end undervisning på åbent hus-dagen. I anledning af Sagsøgtes afbud undersøgte de muligheden for at friholde studievejlederne og læsevejlederne fra deres opgaver, så de kunne svare på spørgsmål til i vejledningscafeen, så Vidne 2 kunne svare på spørgsmål til faget idræt. Vidne 2 holdt imidlertid to oplæg af ½ times varighed og var i øvrigt i vejledningscafeen. De kunne efter hendes vurdering ikke friholde Vidne 2, og han var heller ikke uddannet idrætslærer og kunne derfor ikke undervise i faget idræt. De indkaldte to lærere fra andre gymnasier til at varetage undervisningen i idræt, og desuden var Vidne 2 til stede i et vist omfang. De eksisterende elever opfattede det som underligt, at undervisningen blev varetaget af to fremmede lærere.

Sagsøgte har forklaret, at han er cand.scient. i idræt med engelsk som sidefag. Han underviste på Sagsøger S/I allerede forud for fastansættelsen i 2011, hvor han afsluttede eksamen i sit sidefag. Adventistbevægelsen har det

grundlag, at krop og sjæl er en enhed. Dette er i modsætning til den dualistiske tankegang, som f.eks. hersker inden for Folkekirken i Danmark. Derfor er idræt et naturligt fagvalg for en adventist. Overholdelse af religionens regler er et æreskodeks for ham. Når han i sin mail af 9. november 2017 til Vidne 2 skrev, at han ville fortryde det, hvis han valgte at arbejde den pågældende lørdag, skyldtes det hans overvejelser om, at et sådant valg ikke kunne gøres om.

Det foregående år planlagde han i god tid, hvorledes han kunne undgå at deltage på selve dagen for åbent hus-arrangementet, og han bidrog bl.a. ved at udarbejde en "spiseseddel" til den kollega, som havde påtaget sig at deltage på dagen. I 2017 var det første gang, at han fik en skriftlig besked om at skulle deltage. Det kom bag på ham, idet han ikke havde deltaget i det forudgående teammøde. Det var også første gang, hvor han opfattede det således, at skolens ledelse var trætte af at skulle tage hensyn til hans religion. Han havde brug for at drøfte situationen med bekendte fra adventistkirken for at få argumenter for sit valg. De mennesker, han søgte råd hos, sagde alle, at han måtte gøre det, han havde det bedst med. Efter at have sendt brevet af 24. oktober 2017 havde han et personligt møde med Vidne 1, Vidne 2 og andre fra ledelsen. De forklarede ham, at det var magtpåliggende, at han deltog på selve dagen, og pålagde ham at møde ind, og de drøftede ikke muligheden for, at man kunne finde afløsere. Han kan ikke huske, om ledelsen tidligere end ved brevet af 1. november 2017 med varsel om afskedigelsessag havde sagt mundtligt, at der ville blive indledt en afskedigelsessag, hvis han ikke mødte. De havde et møde torsdag den 2. november 2017, og fredag den 3. november 2017 gav han sit endelige svar til Vidne 2. Han havde det godt med sit valg og tænkte, at nu måtte der "ske det, der sker". Han udarbejdede "spisesedlen" efter en samtale med Vidne 2 ugen forinden, hvor Vidne 2 sagde, at de var nødt til at afvikle dagen ved hjælp af en vikar, og Vidne 2 bad ham om en beskrivelse, som de kunne anvende i den forbindelse. Han lavede "spisesedlen" så udførligt, at den var fuldstændig "idiotsikret", så enhver ville kunne klare opgaven. Efterfølgende fortalte Vidne 2, at han alligevel havde været der, hvor idrætsundervisningen foregik, en del af dagen, og at de havde indkaldt to vikarer. Det lød fornuftigt, da en lærer udefra ikke kendte eleverne. Person 1 deltog i en del af den daglige undervisning, fordi han havde kendskab til kampsport, som indgik i optagelsesprøven til f.eks. politiuddannelsen. Person 1 kendte derfor eleverne og kunne have forestået undervisningen efter spisesedlen, men ville nok have haft svært ved at svare på spørgsmål om indholdet i undervisningen. Vidne 2 ville godt kunne besvare spørgsmål om idrætsfagets indhold, idet han var "hjernen bag" studieretningen. Efter hans endelige besked om, at han ikke ville deltage, var der ikke yderligere drøftelser om, hvad han kunne bidrage med. Han sendte mailen den 18. november 2017, fordi Vidne 2 dagen før havde sagt noget, som bekymrede ham

lidt, og som fik ham til at tænke, at Vidne 2 måske forventede, at han alligevel ville dukke op, idet Vidne 2 anså udeblivelsen for ubegrundet pjæk. Efter udeblivelsen var han indkaldt til et møde med Vidne 1, hvorefter han fik brevet om den påtænkte afskedigelse. Efter sin fra-træden blev han ansat til at tage sig af et plejebarn, som han og hans hustru havde. Han har ikke senere været ansat som underviser. Aktuelt deltager han i uddannelsen som social- og sundhedsassistent, men han ønsker stadig at blive ansat som underviser i idræt.

På en sabbat er det ifølge bibelen ikke tilladt at arbejde. Adventister har ikke nedskrevne regler om, hvad man må foretage sig, men normerne er, at man ikke foretager sig noget, som gør det nødvendigt, at andre mennesker varetager et arbejde, medmindre det er livsnødvendigt. De går derfor ikke f.eks. på re-staurant. Hvis en studietur går hen over en weekend, kan man godt deltage, fordi der ikke er anden mulighed, men i så fald forsøger man at indrette aktiviteterne efter det, der må foregå på en sabbat. Man kunne f.eks. gå en tur med eleverne og lave god mad sammen. Efter hans opfattelse er det muligt at arrangere, at en lærer ikke deltager i en aktivitet på en lørdag ved at indkalde en afløser, hvorimod dette ikke kan lade sig gøre på en studietur. Det ville ikke have fået konsekvenser for ham i adventistmenigheden, hvis han havde valgt at deltage i åbent hus-arrangementet. Vidne 2 sagde, at det ville være nødvendigt at indkalde vikarer, men han sagde ikke, hvilke vikarer man ville indkalde.

Vidne 2 har forklaret, at han har skrevet redegørelsen for programmet og opgaverne til åbent hus-arrangementet af 28. marts 2019. Indholdet heraf dækker fortsat hans opfattelse af situationen. Han var på det tidspunkt uddannelsesleder og havde ansvaret for Studieretning 2, som han havde skabt. Han var nærmeste leder for Sagsøgte. Idrætsfaget på Studieretning 2 var et helt centralt fag og havde betydning som forberedelse til at søge ind på en videregående Uddannelse. Idrætsfaget på Studieretning 2 er helt anderledes end den idrætsundervisning, forældre til kommende gymnasieelever selv har modtaget, da de gik i gymnasiet. Undervisningen gik i højere grad ud på at uddanne til at have kropsforståelse. I årene forud for 2017 arbejdede de også med idræt, men da var idræt ikke et godkendt studieretningsfag, og de viste ikke faget på åbent hus-arrangementet. I 2017 havde de kun to studieretningsfag på hver linje, hvoraf idræt var det ene på Studieretning 2. I studieretningen lagde de vægt på at bygge bro til et videregående beredskabsstudie. Det er generelt for studieretningsfag, at faget skal bygge bro til en senere videregående uddannelse i faget. En uddannet idrætslærer har en dybere forståelse for indholdet af idræt også som studieretningsfag. Derfor var det vigtigt, at en idrætslærer fra Sagsøger S/I forestod undervisningen i faget under åbent hus-arrangementet. Det var også af stor betydning, at den pågældende lærer kendte eleverne. Han havde andre opgaver på dagen og har ikke

en idrætsuddannelse. Han kan kun undervise i idræt på dispensation og kan ikke føre elever op til eksamen i idræt. Han er uddannet cand.scient.adm. På dagen havde han to oplæg af ca. 30-45 minutters varighed om Studieretning 2, som han har beskrevet i sin redegørelse. Der var ikke andre på Sagsøger S/I, som kunne redegøre lige så kvalificeret om Studieretning 2, som han kunne. Han var den eneste, som havde viden om visionen bag Studieretning 2. Hans øvrige opgaver på dagen var at fungere som vært ved arrangementet og som sådan opholde sig i cafeen. Opgaven som vært var en ledelsesopgave, som ikke kunne varetages af andre end ledelsen. Han ville ikke have kunnet svare på specifikke spørgsmål om indholdet af idrætsundervisningen. Han var også leder for studieretningen ”Studieretning 3”, og han skulle også være til rådighed for at svare på spørgsmål om denne studieretning. Kampsportslæreren Person 1 har heller ikke en idrætsfaglig uddannelse og ville ikke kunne undervise i faget idræt. Undervisningen i kampsport foregår på en anden adresse end faget idræt. Person 1 ville ikke kunne besvare spørgsmål om indholdet af faget idræt.

Efter at Sagsøgte havde modtaget varslingen om afskedigelse, hvis han ikke deltog i arrangementet, har han ikke talt med ham om afskedigelse, og han har ikke givet ham anledning til at tro, at han ikke ville blive afskediget, hvis han ikke deltog på dagen. Han kendte de idrætslærere personligt, som blev indkaldt for at vise idrætsfaget. Det var ikke en tilfredsstillende løsning, men en form for nødløsning. Det var vigtigt at vise studieretningsfagene, og derfor kunne de ikke have fritaget Sagsøgte fra at deltage på dagen. Sagsøgte ville sandsynligvis have trukket flere elever til studieretningen, hvis han havde deltaget. Det var efter hans opfattelse både nødvendigt og strengt nødvendigt, at Sagsøgte deltog.

Mail af 9. november 2017 fra Sagsøgte var hans klare svar om, at han ikke ville møde. Vidnet kan ikke huske, om Sagsøgte inden da havde sagt det mundtligt. Han kan ikke huske nøjagtigt, hvornår han bad sin kæreste og hendes tidligere kollega om at varetage idrætsundervisningen ved arrangementet. Han kan heller ikke huske, hvilke andre overvejelser om konkrete løsninger de havde. Han underviste ikke i idræt den pågældende dag, men han var til stede ved undervisningen nogle minutter ad gangen, når han viste nogle gæster ind til idrætsundervisningen, hvis der ikke var ledige guider. Derefter gik han tilbage til cafeen og svarede på spørgsmål igen. De havde bedt to idrætslærere om at være afløsere, idet der var to hold, som skulle undervises. Sagsøgte ville selv have kunnet stå for undervisningen af begge hold. Han ved ikke, om ”spisesedlen” blev fulgt af de to idrætslærere, som var indkaldt som afløsere. Han har læst ”spisesedlen”. Instruktionerne på denne kunne ikke udføres fyldestgørende af personer, som ikke var uddannede idrætslærere, fordi aktiviteterne skulle bindes sammen med Uddannelse. Han husker ikke, at nogle af gæsterne efterfølgende skulle have givet udtryk for, at

undervisningen på dagen ikke virkede troværdig. Idrætsundervisningen var et af de fag, som dannede Studieretning 2, og det er typisk i de fag, eleverne skriver deres hovedopgave. De øvrige fag på studieretningen var dels de obligatoriske fag på alle retningerne på gymnasiet, dels valgfag. Han vil tro, at Person 1 kendte de fleste af elevernes navne. Person 1 ville isole-ret set have kunnet følge anvisningerne på ”spisesedlen”. Vidnet var i stand til at svare på spørgsmål om, hvad studieretningen indeholdt. Som idrætslærer på Sagsøger S/I og medlem af teamet på Studieretning 2 var Sagsøgte den eneste kvalificerede til at undervise i idrætsfaget på Studieretning 2.

Vidne 3 har forklaret, at hun er vicerektor på Sagsøger S/I, hvilket hun også var i 2017. Hun er ansvarlig for gymnasiets internationale projekter. På åbent hus-dagen viser de studieretningsfagene og teknikfagene. Idrætsfaget var vigtigt at vise, fordi det var et nyt studieretningsfag på Studieretning 2. Sagsøgte havde ikke tidligere været lærer på et studieretningsfag på gym-nasiet. Det havde ikke tidligere været nødvendigt at kræve, at Sagsøgte deltog ved åbent hus-arrangementer som engelsklærer, idet han ikke var den eneste engelsklærer på gymnasiet. Hun deltog i det teammøde, hvor arrange-mentet blev planlagt. Sagsøgte deltog ikke i dette møde, selv om han havde pligt til at deltage i mødet. Hun var ansvarlig for, at skemaet for dagen gik op. Der var ikke andre muligheder end at pålægge Sagsøgte at del-tage, hvilket de allerede havde været enige om på teammødet. Der er ikke vi-kardækning for enkelte dage i gymnasiet, så i tilfælde af sygdom hos en lærer aflyses eller flyttes lektionen. Hun ville ikke selv kunne sige noget konkret om idræt under arrangementet, og hun var i øvrigt fuldt optaget af generelle vej-lednings- og informationsopgaver. Alle øvrige lærere var repræsenteret på de-res studieretningsfag, og det var helt nødvendigt, at Sagsøgte, som var den eneste idrætslærer, deltog.

### **Retsgrundlaget**

Lov nr. 1001 af 24. august 2017 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. ( forskelsbehandlingsloven ) indeholder blandt andet føl-gende bestemmelser:

” § 1. Ved forskelsbehandling forstås i denne lov enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

*Stk. 2.* Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

*Stk. 3.* Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel

orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap 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, jf. dog § 2 a.

...

§ 2. En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

...”

Forskelsbehandlingsloven blev indført ved lov nr. 459 af 12. juni 1996. Den oprindelige lov omfattede ikke forskelsbehandling på grund af blandt andet tro, og nugældende stk. 2 og 3, var ikke en del af den oprindelige lov.

Af de almindelige bemærkninger til lovforslaget fremgår blandt andet (Folketingsstidende 1995-96, Tillæg A, lovforslag nr. 181, sp. 3541):

”Bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse står højt på dagsordenen i alle civiliserede lande. Også i Danmark er bekæmpelse af spirende tendenser til forskelsbehandling på grund af f.eks. race og etnisk oprindelse højt prioriteret. I den forbindelse må det give anledning til særlig bekymring, at indvandrere og flygtninge har en markant højere ledighed end danskere, og at de er ledige i længere tid. Forslaget fremsættes tillige i erkendelse af, at Danmark ikke i tilstrækkelig grad lever op til de internationale forpligtelser, som Danmark har påtaget sig ved at ratificere ILO-konvention nr. 111 om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv og FN's konvention om racediskrimination. De nævnte konventioner er optrykt som bilag 1 og 2. Ved ratifikationen af ILO-konvention nr. 111 om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv har Danmark forpligtet sig til at udforme og følge en politik, der tager sigte på at fremme ligestilling i henseende til muligheder og ligebehandling for så vidt angår beskæftigelse og erhverv i det øjemed at fjerne enhver forskelsbehandling på dette område. Danmark har endvidere forpligtet sig til at gennemføre lovgivning, der skønnes egnet til at sikre en effektiv gennemførelse af en sådan politik. Begreberne beskæftigelse og erhverv er i ILO-konvention nr. 111 defineret som adgang til faglig oplæring, adgang til beskæftigelse og til bestemte erhverv såvel som arbejdsvilkårene. Begrebet forskelsbehandling er i konventionen defineret som enhver adskillelse, udelukkelse eller fortrinsbehandling på grund af race, farve, køn, religion, politisk anskuelse, national eller social oprindelse, som medfører en ophævelse eller forringelse af ligestillingen i henseende til muligheder eller behandling i beskæftigelse eller erhverv.

...

Forslaget er et af flere initiativer, som regeringen har iværksat og fortsat vil iværksætte med henblik på at bekæmpe forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, jf. bl.a. arbejdsministerens redegørelse fra maj 1995 om status for arbejdet med at modvirke etnisk diskrimination på arbejdsmarkedet. Forslaget indeholder et generelt forbud mod forskelsbehandling af de

ovennævnte grunde. Forbudet gælder i forbindelse med ansættelsen, under ansættelsen og i forbindelse med afslutningen af et ansættelsesforhold og omfatter både den direkte og den indirekte forskelsbehandling. Forbudet mod forskelsbehandling gælder dog ikke arbejdsgivere, hvis virksomhed som sit udtrykte formål har at fremme et bestemt politisk eller religiøst standpunkt.  
 ...”

Af de specielle bemærkninger til lovforslaget fremgår blandt andet (Folketingstidende 1995-96, Tillæg A, sp. 3542-3543):

”Til § 1

Til stk. 1

Bestemmelsen afgrænser lovens anvendelsesområde og definerer begrebet forskelsbehandling, som det skal forstås i denne lov. Begrebet forskelsbehandling er foretrukket i denne lov fremfor diskrimination, fordi det er et kendt begreb fra ligestillingslovene. Begrebet skal derfor i denne lov fortolkes, ligesom det er blevet fortolket i ligestillingslovene. Loven indeholder forbud mod både direkte og indirekte forskelsbehandling. Forbudet mod indirekte forskelsbehandling er foreslået medtaget for at forhindre, at der opstilles formelt set neutrale kriterier, der imidlertid fører til forskelsbehandling af f.eks. en bestemt etnisk gruppe. Et tilsvarende forbud findes i ILO-konvention nr. 11 om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv og i lov om ligebehandling af mænd og kvinder. Direkte forskelsbehandling foreligger f.eks. i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren undlader at ansætte en lønmodtager eller afskediger denne med den udtalte begrundelse, at den pågældende er af en bestemt race, politisk anskuelse m.v. Indirekte forskelsbehandling foreligger, når en formelt set neutral bestemmelse eller betingelse i praksis får en uforholdsmæssig stor virkning for f.eks. visse etniske grupper, medmindre dette er objektivt begrundet i hensyn til arbejdets udførelse. Et eksempel på et sådant formelt set neutralt krav, der vil få uforholdsmæssig stor virkning for udenlandske lønmodtagere i forhold til danske lønmodtagere, er sprogkrav. Det vil således være udtryk for indirekte forskelsbehandling, hvis en arbejdsgiver stiller uforholdsmæssigt høje krav til sprogkundskaber eller andre kvalifikationer, eksempelvis afviser en udenlandsk ansøger til et rengøringsjob med den begrundelse, at den pågældende taler med accent. Det er klart, at det i visse situationer er nødvendigt, at den pågældende lønmodtager taler flydende og fejlfrit dansk, f.eks. hvis det drejer sig om personer, der har ansvar for den danske befolknings sprogforståelse og -udvikling. Udelukkelse eller fortrinsbehandling, der har sin begrundelse i de for en bestemt erhvervsudøvelse krævede kvalifikationer anses ikke som forskelsbehandling efter denne lov. Sådanne høje krav må dog kun stilles, hvis det er en nødvendig forudsætning for at kunne udføre et givent arbejde på tilfredsstillende måde. Det vil ligeledes være indirekte diskrimination, hvis en arbejdsgiver stiller krav til påklædning, fremtoning m.v., som kun rammer visse grupper. Det vil fortsat være tilladt at kræve, at de ansatte bærer uniform eller en bestemt beklædning, hvis dette er en del af virksomhedens præsentation udadtil, og hvis det er et konsekvent krav, der stilles til alle ansatte i samme stillinger. SAS og DSB er eksempler på virksomheder, der stiller krav om, at de ansatte bærer uniform, og sådanne virksomheder vil lovligt kunne afvise en ansøger, der nægter at bære virksomhedens uni-

form, uanset begrundelsen derfor. Andre eksempler er forretninger, der kræver at de ansatte skal bære forretningens tøj og franchisevirksomheder, hvor det er en del af deres præsentation udadtil, at de ansatte er klædt på en bestemt måde. Det vil derimod stride mod loven, hvis en virksomhed udarbejder et reglement, som alene forbyder de ansatte at bære tørklæde eller turban, men som i øvrigt stiller de ansatte frit med hensyn til be-klædning. Et sådant reglement vil udelukke enkelte grupper og dermed være udtryk for indirekte diskrimination.

...

Til § 2

Til stk. 1

§ 2, stk. 1, er lovens hovedbestemmelse. Bestemmelsen svarer til bestemmelserne i §§ 2 og 4 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder. Bestemmelsen er efter sit indhold bred, idet den omfatter alle arbejdsvilkår, både dem der er fastlagt ved aftale, og dem arbejdsgiveren ensidigt har fastlagt.

Det er uden betydning for vurderingen af, om der finder forskelsbehandling sted, om dette sker i henhold til generelle regler, eller om arbejdsgiveren træffer konkrete afgørelser ud fra de i § 1 nævnte kriterier. ...”

Af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (beskæftigelsesdirektivet) fremgår blandt andet:

”... **Formål**

#### **Artikel 1**

Formålet med dette direktiv er, med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

#### **Begrebet forskelsbehandling**

##### **Artikel 2**

I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.

*Stk. 2.* I henhold til stk. 1

- a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet
- b) foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med en bestemt religion eller tro, et bestemt handicap, personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, eller personer med en bestemt seksuel orientering, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre i) den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, eller

...”

Ved forslag til lov om ændring af lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, lovforslag nr. 40 af 22. oktober 2003 (Folketingstidende 2003-04, Tillæg A, sp. 1211), som implementerede blandt andet dele af beskæftigelsesdirektivet, blev ”eller tro” indsat efter ”religion” i forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 1, og nugældende § 1, stk. 2 og 3, blev indsat.

Af de specielle bemærkninger til lovforslaget fremgår blandt andet (Folketingstidende 2003-04, Tillæg A, sp. 1216-1218):

”Til § 1

...

Til nr. 2

Det følger af beskæftigelsesdirektivets artikel 1, at forskelsbehandling på grund af tro er forbudt. Loven forbyder allerede i dag forskelsbehandling på grund af religion. Dette kriterium er også omfattet af direktivet. Kriteriet »tro« må på den baggrund antages at dække et bredere område end religion, og må antages at skulle sikre mod forskelsbehandling på grund af en nærmere defineret overbevisning, som noget mere og andet end beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af bekendelse til en bestemt (anerkendt) religion. Som følge heraf indsættes tro som nyt diskriminationskriterium i loven. ...

Til stk. 3

Det forslås i stk. 3, at der indsættes en definition af indirekte forskelsbehandling. Ændringen er nødvendig for at sikre en korrekt opfyldelse af direktiverne. Definitionen svarer indholdsmæssigt til definitionen i direktivernes artikel 2, stk. 2, litra b). Den i direktiverne indeholdte definition er bl.a. udledt af EF-domstolens dom i O'Flynn-sagen (sag C-237/94 O'Flynn mod Chief Adjudication Officer, Saml. 19961-2617). Domstolen antog i sagen, der vedrørte arbejdskraftens frie bevægelighed og forordning 1612/68 af 15. oktober 1968 om arbejdskraftens frie bevægelighed indenfor fællesskabet (EFT 1968 11, s. 467), og det heri fastsatte princip om ligebehandling, at hvis en national retsforordning efter selve sin karakter er egnet til i højere grad at berøre vandrende end indenlandske arbejdstagere og dermed risikerer navnlig at stille de vandrende arbejdstagere ringere, anses dette for at medføre indirekte forskelsbehandling i strid med ligebehandlingsprincippet, medmindre retsforordningen er objektivt begrundet og står i rimeligt forhold til det tilstræbte formål. I Danmark har forståelsen af begrebet indirekte forskelsbehandling været i overensstemmelse hermed. Der tilsigtes med lovændringen en lovfæstelse af denne forståelse af begrebet, således at der sikres klarhed i lovgivningen, som krævet i EU-retten. Det følger af denne forståelse, at opstilles der kriterier fx som betingelse for ansættelse, skal kriteriet forfølge et lovligt formål, være nødvendigt for at opnå målet og være proportionalt i forhold til opnåelse af formålet. Forbudet mod indirekte forskelsbehandling indebærer ikke et direkte forbud mod anvendelsen af en tilsyneladende neutral bestemmelse m.v., der stiller personer af fx en bestemt race eller etnisk oprindelse særlig ufordelagtigt. Der vil således ikke foreligge ulovlig indirekte forskelsbehandling, såfremt den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er

hensigtsmæssige og nødvendige (proportionalitetsvurdering). Det må bero på en konkret vurdering, om det pågældende formål er sagligt, og om midlerne er proportionale i forhold til målet. Et formelt set neutralt krav kan være fx sprogkrav, der særligt berører lønmodtagere, der ikke har dansk som modersmål sammenlignet med danske lønmodtagere. Der kan her være tale om ulovlig indirekte forskelsbehandling, hvis en arbejdsgiver stiller uforholdsmæssigt høje krav til sproglige eller andre kvalifikationer. Det beror på en konkret vurdering, hvornår og i hvilke situationer det fx er rimeligt at stille krav, om at den pågældende lønmodtager taler flydende og fejlfrit dansk.  
 ...”

### Parternes procedure

Sagsøger S/I har gjort gældende, at Sagsøgte ved pålægget om at møde under åbent hus-arrangementet ikke er behandlet anderledes end andre medarbejdere, og at der derfor hverken er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling. Sagsøgte havde ifølge sine ansættelsesvilkår pligt til at udføre pålagt over-/merarbejde, herunder til at møde på lørdage, hvis Sagsøger S/I som arbejdsgiver skønnede, at det var nødvendigt.

Selv om pålægget om fremmøde til åbent hus-arrangementet måtte føles mere byrdefuldt for Sagsøgte end for andre som følge af hans tro, var der ikke tale om indirekte forskelsbehandling, fordi pålægget var begrundet i et legitimt formål, og kravet om fremmøde var hensigtsmæssigt og nødvendigt, jf. forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3.

Det er ubestridt, at pålægget var begrundet i et legitimt formål, og at det var hensigtsmæssigt, at Sagsøger S/I stillede krav om, at Sagsøgte mødte frem til åbent hus-arrangementet.

Afgørende er derfor, om kravet om fremmøde var nødvendigt. Det kan ikke kræves, at pålægget var strengt/tvingende nødvendigt.

Sagsøger S/I har nærmere anført, at fra sommeren 2017 var Studieretning 2 med idræt som bærende studieretningsfag ikke længere en forsøgsstudieretning, men et fast udbud på Gymnasium, der var det eneste gymnasium i By, der udbød denne studieretning. De nye studieretninger havde kun to studieretningsfag mod tidligere tre, og det var derfor afgørende for gymnasiet, at der blev gennemført idrætsundervisning under åbent hus-arrangementet.

Sagsøgte var eneste uddannede idrætslærer på skolen og således den eneste, der havde de nødvendige faglige kompetencer til at kunne varetage undervisningen. Uanset om det var muligt for andre at gennemføre selve undervisningen på baggrund af den ”spiseseddel”, som Sagsøgte havde ud-

arbejdet, ville de pågældende ikke være i stand til at besvare relevante spørgsmåls fra eventuelt kommende elever om fagets nærmere indhold og om eksamenskrav, ligesom undervisningen ikke reelt ville afspejle den undervisning, der kunne forventes. Hertil kommer, at det ikke var muligt for andre lærere eller ledelsen at varetage undervisningen, idet de havde andre opgaver på dagen.

Det var ikke var en mulighed at ændre åbent hus-arrangementet til en hverdag eller en søndag for at imødekomme Sagsøgtes ønske om ikke at arbejde lørdag, og afskedigelsen af ham var en proportional følge af, at han nægtede at møde og udeblev på dagen.

Over for Sagsøgtes selvstændige påstand har Sagsøger S/I anført, at en eventuel godtgørelse bør udmåles til et mindre beløb, og at der ikke er hjemmel til at tilkende renter fra et tidspunkt, før Sagsøgte nedlagde påstand om betaling under retssagen.

**Ligebehandlingsnævnet som mandatar for Sagsøgte** har gjort gældende, at Sagsøgte som følge af sin religiøse overbevisning blev stillet ringere end andre ved pålægget om at møde til åbent hus en lørdag. Det var derfor indirekte forskelsbehandling og i strid med forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3, at Sagsøger S/I pålagde ham at møde til åbent hus lørdag den 18. november 2017, fordi det ikke var nødvendigt for at opfylde det forfulgte formål om at præsentere studieretningsfaget idræt for potentielt kommende elever. Nødvendighedskravet i forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3, skal fortolkes i overensstemmelse med det underliggende EU-direktiv og EU-domstolens praksis, hvorefter det ved vurderingen af nødvendighedskravet har betydning, om kravet kan anses for at være strengt nødvendigt med henblik på at opnå det forfulgte formål, ligesom det indgår, om det havde været muligt at anvende et mindre indgribende middel under hensyntagen til de begrænsninger, som virksomheden er underlagt, og uden at denne skal påtage sig en merudgift.

Ligebehandlingsnævnet som mandatar for Sagsøgte har nærmere anført, at åbent hus-arrangementet tidligere år var afviklet uden hans deltagelse, hvor undervisningen i idræt på baggrund af hans forudgående planlægning var varetaget af en anden medarbejder fra hans team.

Sagsøgte meldte endeligt afbud til åbent hus-arrangementet den 9. november 2017, men på trods heraf forsøgte Sagsøger S/I ikke at finde alternative løsninger før på selve dagen.

Sagsøgte sendte dagen før arrangementet en udførlig og meget detaljeret plan ”spiseseddel” for afviklingen af idrætsundervisningen under åbent hus-arrangementet. Det var planlagt med en høj grad af elevinddragelse, og alt

træningsudstyret var tilgængeligt i P-kælderen under skolen. Underviseren skulle således alene bestemme, hvor tingene skulle stå og var alene tiltænkt en koordinerende og overvågende rolle i idrætsundervisningen. Det må derfor lægges til grund, at de fleste ville være i stand til at gennemføre undervisningen på tilfredsstillende vis, og at det således ikke var nødvendigt med en fagud-dannet idrætslærer til at varetage undervisningen.

Sagsøger S/I har ikke ved redegørelserne fra uddannelsesdirektør Vidne 1 og tidligere uddannelsesleder Vidne 2 løftet sin bevisbyrde for, at foranstaltning af andre løsninger end Sagsøgtes deltagelse i arrangementet ikke ville kunne have præsenteret studieretningen med idræt som studieretningsfag for potentielt kommende elever tilfredsstillende og uden merudgift for skolen.

Sagsøger S/I har på den anførte baggrund hverken godtgjort, at det var strengt nødvendigt eller nødvendigt, at Sagsøgte gav møde under åbent hus-arrangementet den 18. november 2017. Det bestrides i den forbindelse som fuldstændig udokumenteret, at det var nødvendigt, at idrætsunderviseren skulle kunne svare på komplicerede spørgsmål fra potentielle elever og deres forældre.

Til støtte for den selvstændige påstand har Ligebehandlingsnævnet som mandatar for Sagsøgte anført, at en godtgørelse svarende til ni måneders løn er i overensstemmelse med retspraksis, og at godtgørelsen skal forrentes fra den 7. august 2018, hvor kravet blev fremsat i Ligebehandlingsnævnet.

### **Landsrettens begrundelse og resultat**

Sagsøgte tilhører Syvendedags Adventist-kirken, som er et godkendt trossamfund, der helligholder lørdagen på baggrund af en fortolkning af Bibelen, hvilket Sagsøger S/I var bekendt med ved hans ansættelse.

Sagsøgte blev afskediget den 14. december 2017 til fratrædelse den 31. maj 2018, idet han var udeblevet fra arbejde på en lørdag til et åbent hus-arrangement. Sagsøger S/I havde stillet krav til samtlig medarbejdere om fremmøde, dog således at undervisningen i de to idræts-klasser af hensyn til Sagsøgte var begrænset til 3 timer den pågældende dag. Sagsøgte havde på forhånd afvist at ville deltage med henvisning til sin religiøse overbevisning.

Landsretten finder, at kravet om fremmøde til at arbejde en lørdag, der tilsyneladende er neutralt, vil stille personer med

Sagsøgtes religion eller tro ringere end andre, hvorfor forholdet kan være indirekte forskelsbehandling efter forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3, 1. led.

Det følger af forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3, 2. led, at Sagsøger S/I har bevisbyrden for, at kravet var objektivt begrundet i et sagligt formål, at midlerne til at opfylde formålet var hensigtsmæssige og nødvendige, og at forholdet af den grund ikke udgjorde indirekte forskelsbehandling.

Det er ubestridt, at kravet om Sagsøgtes fremmøde til åbent hus-arrangementet både var objektivt begrundet i et sagligt formål og hensigtsmæssigt.

Spørgsmålet er herefter, om kravet om Sagsøgtes fremmøde var nødvendigt. Der er efter ordlyden af beskæftigelsesdirektivets artikel 2, stk. 2, litra b, og forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3, samt efter forarbejderne til denne bestemmelse ikke grundlag for at fastslå, at kravet tillige skulle være strengt nødvendigt. Formuleringen i præmis 42 og 43 i sag C-157/15 (Achbita-sagen), jf. EU-Domstolens dom af 14. marts 2017, kan ikke ændre herpå.

Formålet med åbent hus-arrangementet var at præsentere gymnasiets studieretninger for potentielt kommende elever og deres forældre, og arrangementet var vigtigt for markedsføringen af gymnasiet, herunder for at tiltrække kommende elever. Arrangementet var efter Vidne 1's forklaring planlagt til den pågældende lørdag under hensyn til de øvrige uddannelsesinstitutioners arrangementer og til deltagerkredsens, herunder blandt andet efterskoleelevers, mulighed for at deltage.

Der var efter forklaringerne fra Vidne 1, Vidne 3 og Vidne 2 et særligt behov for at præsentere studieretningsfaget idræt på den ny Studieretning 2, og det er ubestridt, at Sagsøgte var den eneste idrætsfaglærer på gymnasiet på tidspunktet for arrangementet.

Landsretten finder, at der i forbindelse med Sagsøger S/Is tilrettelæggelse af et arrangement med det pågældende formål må være overladt ledelsen et vist skøn med hensyn til vurderingen af hvilket fagligt niveau det var nødvendigt at præsentere skolen på.

Efter Vidne 1, Vidne 3 og Vidne 2's forklaringer var det på trods af forsøg herpå ved planlægningen af arrangementet ikke muligt at lade Sagsøgte afløse af interne vikarer, herunder ved at lade Vidne 2 varetage opgaven med at præsentere faget idræt, da han var optaget af andre opgaver, og da

Sagsøger S/I vurderede, at skolens studieretningsfag skulle præsenteres af uddannede faglærere. Sagsøger S/I var derfor nødsaget til mod betaling at antage to eksterne idrætsfaglærere for at kunne præsentere faget på det nødvendige faglige niveau. Efter Vidne 2's forklaring var dette en nødløsning i konsekvens af Sagsøgtes udeblivelse. Det har på denne baggrund formodningen imod sig, at det var muligt for Sagsøger S/I at afvikle arrangementet tilfredsstillende uden Sagsøgtes deltagelse ved intern vikariering eller omrokering af øvrige ansatte under arrangementet.

Herefter, og da Sagsøger S/I tillige havde begrænset kravet om Sagsøgtes arbejde til kun 3 timer den pågældende dag, finder landsretten, at Sagsøger S/I har løftet bevisbyrden for, at det var nødvendigt at stille krav om Sagsøgtes fremmøde til åbent hus-arrangementet den 18. november 2017. Forholdet er derfor ikke omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling i forskelsbehandlingslovens § 1.

Landsretten tager herefter Sagsøger S/Is påstande til følge.

Efter sagens udfald, og da Sagsøgte er meddelt fri proces, skal statskassen i sagsomkostninger betale 44.000 kr. til Sagsøger S/I. 40.000 kr. af beløbet er til dækning af udgifter til advokatbistand ekskl. moms og 4.000 kr. til retsafgift. Ud over sagens værdi er der ved fastsættelsen af beløbet til advokat taget hensyn til sagens omfang og betydning.

### **THI KENDES FOR RET:**

Ligebehandlingsnævnets afgørelser af 4. marts 2019 og 9. august 2019 vedrørende Sagsøgte kendes ugyldige.

Sagsøger S/I frifindes for Sagsøgtes selv-stændige påstand.

I sagsomkostninger skal statskassen inden 14 dage betale 44.000 kr. til Sagsøger S/I. Beløbet forrentes efter rentelovens § 8 a.

