



HØJESTERETS DOM

afsagt onsdag den 13. maj 2026

Sag BS-37715/2025-HJR

(2. afdeling)

Ligebehandlingsnævnet som mandatar for A
(advokat Anita Strauss Sørensen, beskikket)

mod

Albertslund Kommune
(advokat Søren Skjerbek)

Biintervenient til støtte for Albertslund Kommune:

KL

(advokat Søren Skjerbek)

I tidligere instans er afsagt dom af Østre Landsrets 20. afdeling den 27. juni 2025 (BS-33470/2022-OLR).

I pådømmelsen har deltaget syv dommere: Poul Dahl Jensen, Michael Reklings, Lars Hjortnæs, Jan Schans Christensen, Kristian Korfits Nielsen, Jørgen Steen Sørensen og Julie Arnth Jørgensen.

Påstande

Parterne har gentaget deres påstande.

Supplerende sagsfremstilling

Der er for Højesteret fremlagt en række supplerende oplysninger, herunder om Københavns Professionshøjskoles studieordning for læreruddannelsen fra 2019

og 2024, uddrag af håndbog om praktik fra 2025, uddrag fra X-skolens hjemmeside om skolens vision og værdier samt Albertslund Kommunes læreplan for fællesskab og trivsel.

Supplerende retsgrundlag

EU-Domstolen har i en række domme udtalt sig om indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro efter Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (beskæftigelsesdirektivet), jf. bl.a. dom af 14. marts 2017 i sag C-157/15 (G4S Secure Solutions) og dom af 28. november 2023 i sag C-148/22 (Commune d'Ans).

I dom af 14. marts 2017 i sag C-157/15 (G4S Secure Solutions) udtalte EU-Domstolen i en sag om en privat arbejdsgiver, der forbød en kvindelig muslimsk ansat at gå med hovedtørklæde i arbejdstiden, bl.a.:

”37 Hvad for det første angår betingelsen om, at der skal foreligge et legitimt mål, bemærkes, at ønsket om over for kunderne, såvel offentlige som private, at give udtryk for en politik, hvor der lægges vægt på politisk, filosofisk og religiøs neutralitet, bør anses for at være legitimt.

38 En arbejdsgivers ønske om at give udtryk for neutralitet over for kunderne vedrører nemlig friheden til at oprette og drive egen virksomhed, der er anerkendt i chartrets artikel 16, og har i princippet en legitim karakter, navnlig når det alene er de arbejdstagere, der forventes at komme i kontakt med arbejdsgiverens kunder, der berøres af arbejdsgiverens bestræbelse på at opnå dette mål.

39 En fortolkning, hvorefter bestræbelsen på at opnå et sådant mål inden for visse grænser gør det muligt at begrænse religionsfriheden, understøttes desuden af Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols praksis vedrørende EMRK's artikel 9 (Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols dom af 15.1.2013, Eweida m.fl. mod Det Forenede Kongerige, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 94).

40 Hvad for det andet angår hensigtsmæssigheden af en intern regel som den, der er omhandlet i hovedsagen, må det konstateres, at den omstændighed, at de ansatte forbydes at bære synlige symboler på politiske, filosofiske eller religiøse overbevisninger, er egnet til at sikre en ordentlig gennemførelse af en politik om neutralitet, på betingelse af, at denne politik reelt forfølges sammenhængende og systematisk (jf. i denne retning dom af 10.3.2009, Hartlauer, C-169/07, EU:C:2009:141, præmis 55, og af 12.1.2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, præmis 53).

41 I denne henseende tilkommer det den forelæggende ret at efterprøve, om G4S forud for afskedigelsen af ... havde fastlagt en generel og udifferentieret politik for den del af personalet, der har kundekontakt, om forbud mod at bære synlige symboler på politiske, filosofiske eller religiøse overbevisninger.

42 Hvad for det tredje angår nødvendigheden af det i hovedsagen omhandlede forbud, skal det undersøges, om dette forbud begrænser sig til det strengt nødvendige. I det foreliggende tilfælde skal det undersøges, om forbuddet mod at bære enhver form for synlige symboler eller beklædning, der kan forbindes med en religiøs tro eller politisk eller filosofisk overbevisning, alene vedrører de ansatte hos G4S, der har forbindelse til kunderne. Såfremt dette er tilfældet, skal det nævnte forbud anses for at være strengt nødvendigt med henblik på at opnå det forfulgte mål.

43 Hvad angår en arbejdstager som ...s afvisning af at undlade at bære islamisk hovedtørklæde i forbindelse med udøvelsen af hendes beskæftigelsesmæssige aktiviteter i forhold til G4S's kunder, tilkommer det i det foreliggende tilfælde den forelæggende ret at efterprøve, om det, under hensyntagen til de begrænsninger, som virksomheden er underlagt, og uden at denne skal påtage sig en merudgift, havde været muligt for G4S stillet over for en sådan afvisning at tilbyde den pågældende en stilling uden visuel kontakt til disse kunder i stedet for at afskedige hende. Det tilkommer den forelæggende ret under hensyn til alle sagens omstændigheder at tage hensyn til de foreliggende interesser og at begrænse indskrænkningen af de omhandlede friheder til det strengt nødvendige."

I dom af 28. november 2023 i sag C-148/22 (Commune d'Ans) udtalte EU-Domstolen i en sag om en kommunalforvaltning, der havde indført en regel om, at forvaltningens ansatte på arbejdspladsen ikke måtte bære nogen former for synlige symboler på bl.a. filosofiske eller religiøse overbevisninger, bl.a.:

"32 Hvad for det første angår betingelsen om, at der skal foreligge et legitimt formål, fremgår det af anmodningen om præjudiciel afgørelse, at artikel 9 i det i hovedsagen omhandlede arbejdsregulativ, som fastsætter et forbud mod at bære nogen form for synligt symbol, der afslører bl.a. filosofiske eller religiøse overbevisninger hos kommunens personale, uanset om disse er i kontakt med borgerne eller ej, ifølge kommunen har til formål at gennemføre princippet om den offentlige forvalt-

nings neutralitet, som har sit retsgrundlag i den belgiske forfatnings artikel 10 og 11, i princippet om upartiskhed og i princippet om statens neutralitet.

33 Det gælder i denne henseende, at hver medlemsstat, herunder i givet fald dens indenstatslige enheder, under overholdelse af de kompetencer, som de er tillagt, skal indrømmes en skønsmargen ved udformningen af den neutralitet i den offentlige forvaltning, som den ønsker at fremme på arbejdspladsen. Den politik om "eksklusiv neutralitet", som en offentlig forvaltning, i den konkrete sag en kommunalforvaltning, på baggrund af den særlige sammenhæng, som den indgår i, og inden for rammerne af sine kompetencer, ønsker at opstille over for sine ansatte med henblik på inden for denne forvaltning at indføre et fuldstændigt neutralt forvaltningsmiljø, kan således anses for at være objektivt begrundet i et legitimt mål som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra b), nr. i), i direktiv 2000/78. Det samme gælder for en anden offentlig forvaltnings valg – ud fra sin egen sammenhæng og inden for rammerne af sine kompetencer – til fordel for en anden neutralitetspolitik, såsom en generel og udifferentieret tilladelse til at bære synlige symboler på bl.a. filosofiske eller religiøse overbevisninger, herunder i kontakterne med brugerne, eller et forbud mod at bære sådanne symboler, der begrænses til situationer, som indebærer sådanne kontakter.

34 Direktiv 2000/78 fastsætter nemlig kun generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, som overlader medlemsstaterne og i givet fald deres indenstatslige enheder en skønsmargen, der gør det muligt for dem at tage hensyn til deres særlige sammenhæng, henset til de forskelligartede tilgange med hensyn til den plads, som de internt ønsker at give religion eller filosofiske overbevisninger i den offentlige sektor. Den skønsmargen, der i mangel af konsensus på EU-plan således indrømmes medlemsstaterne og i givet fald deres indenstatslige enheder, skal imidlertid gå hånd i hånd med en kontrol, som skal foretages af de nationale retsinstanser og Unionens retsinstanser, og som bl.a. består i at efterprøve, om de foranstaltninger, der alt efter tilfældet træffes på nationalt, regionalt eller lokalt plan, principielt er begrundede, og om de er forholdsmæssige (jf. i denne retning dom af 15.7.2021, WABE og MH Müller Handel, C-804/18 og C-341/19, EU:C:2021:594, præmis 86 og 88 og den deri nævnte retspraksis).

35 Det fremgår i øvrigt af direktiv 2000/78, at EU-lovgiver ikke selv har foretaget den nødvendige forening af tanke-, tros- og religionsfriheden

og de legitime mål, der kan påberåbes som begrundelse for en ulige behandling som omhandlet i dette direktivs artikel 2, stk. 2, litra b), nr. i), men har overladt det til medlemsstaterne – og i givet fald deres indenstatslige enheder – og deres retter at foretage denne forening (dom af 15.7.2021, WABE og MH Müller Handel, C-804/18 og C-341/19, EU:C:2021:594, præmis 87).

36 En bestemmelse som artikel 9 i det i hovedsagen omhandlede arbejdsregulativ kan derfor anses for at forfølge et legitimt mål som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra b), nr. i), i direktiv 2000/78.

37 For det andet og som påpeget i nærværende doms præmis 30 gælder det, at en intern regel såsom den, der er omhandlet i hovedsagen, for ikke at blive kvalificeret som "indirekte forskelsbehandling" som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78 også skal være egnet til at sikre en ordentlig gennemførelse af det mål, der forfølges af arbejdsgiveren. I den konkrete sag forudsætter dette, at målet om "eksklusiv neutralitet", som kommunen har fastsat, reelt forfølges sammenhængende og systematisk, og at det forbud mod at bære nogen form for synlige symboler på bl.a. filosofiske og religiøse overbevisninger, som artikel 9 i det i hovedsagen omhandlede arbejdsregulativ indeholder, er begrænset til det strengt nødvendige (jf. i denne retning dom af 15.7.2021, WABE og MH Müller Handel, C-804/18 og C-341/19, EU:C:2021:594, præmis 68).

38 I denne henseende tilkommer det først og fremmest den forelæggende ret at efterprøve, om kommunen forfølger dette mål på en reelt sammenhængende og systematisk måde i forhold til samtlige ansatte.

39 Det skal dernæst bemærkes, at det legitime mål, der består i – gennem en politik om "eksklusiv neutralitet" såsom den, der er etableret ved artikel 9 i det i hovedsagen omhandlede arbejdsregulativ – at sikre et fuldstændigt neutralt forvaltningsmiljø, kun kan forfølges effektivt, hvis det ikke er tilladt synligt at tilkendegive bl.a. filosofiske eller religiøse overbevisninger, når de ansatte er i kontakt med brugerne af den offentlige forvaltning eller i kontakt med hinanden, eftersom det forhold, at der bæres et tegn, selv hvis det er lille, bringer foranstaltningens egnethed i forhold til at opnå det mål, der angiveligt forfølges, i fare og således rejser tvivl om selve sammenhængen i denne politik (jf. i denne retning dom af 15.7.2021, WABE og MH Müller Handel, C-804/18 og C-341/19, EU:C:2021:594, præmis 77). En sådan regel er derfor nødvendig.

40 Det tilkommer endvidere den forelæggende ret i lyset af samtlige de elementer, der er karakteristiske for den sammenhæng, hvori denne regel er blevet vedtaget, at foretage en afvejning af de foreliggende interesser under hensyntagen til på den ene side de omhandlede grundlæggende rettigheder og principper, dvs. i det foreliggende tilfælde retten til at tænke frit og til samvittigheds- og religionsfrihed, der er sikret i artikel 10 i chartret om grundlæggende rettigheder, der som logisk konsekvens har det forbud mod enhver forskelsbehandling på grund af religion, der er fastsat i chartrets artikel 21, og på den anden side princippet om neutralitet, i henhold til hvilket den pågældende offentlige forvaltning med den nævnte regel, der er begrænset til arbejdspladsen, ønsker at sikre brugerne af dens tjenester og dens personale et forvaltningsmiljø uden synlige tilkendegivelser af bl.a. filosofiske eller religiøse overbevisninger.

41 Henset til ovenstående betragtninger skal det første spørgsmål besvares med, at artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at en kommunalforvaltnings interne regel, der generelt og udiferentieret forbyder denne forvaltnings ansatte at bære nogen form for synligt symbol på arbejdspladsen, der bl.a. afslører filosofiske eller religiøse overbevisninger, kan begrundes med den nævnte forvaltnings ønske om, i betragtning af den sammenhæng, som den indgår i, at indføre et fuldstændigt neutralt forvaltningsmiljø, forudsat at denne regel er egnet, nødvendig og forholdsmæssig i forhold til denne sammenhæng og i betragtning af de forskellige foreliggende rettigheder og interesser.”

Anbringender

Ligebehandlingsnævnet som mandatar for A har anført navnlig, at X-skolens handlinger i forbindelse med As praktikforløb på skolen var i strid med forskelsbehandlingsloven, og at hun derfor har krav på godtgørelse.

X-skolen stillede på et møde den 6. marts 2019 et konkret krav om, at hun skulle give hånd til alle personer uanset køn, hvilket hun afviste med henvisning til sin religiøse overbevisning. Hun afviste ikke at indgå i et samarbejde ud fra skolens eller kommunens generelle værdigrundlag.

X-skolens tilsyneladende neutrale krav om, at A skulle give hånd til alle personer uanset deres køn, stillede hende ringere end andre på grund af hendes religion, jf. forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3.

Eftersom X-skolens beslutning om at afbryde praktikforløbet reelt var direkte begrundet i, at hun ikke ville give hånd til alle personer uanset køn, er der

påvist sådanne faktiske omstændigheder, at der efter forskelsbehandlingslovens § 7 a er anledning til at formode, at hun blev forskelsbehandlet på grund af religion. Albertslund Kommune har ikke løftet bevisbyrden for, at dette ikke er tilfældet.

Det er ubestridt, at kravet om, at hun skulle give hånd til alle personer uanset køn, var objektivt begrundet i det legitime formål at sikre ligebehandling mellem kønnene.

Albertslund Kommune har imidlertid ikke løftet bevisbyrden for, at det var nødvendigt at fastholde kravet over for hende for at opnå dette formål.

Ved vurderingen af nødvendigheden af et sådant krav har det betydning, om kravet kan anses for at være strengt nødvendigt med henblik på at opnå det forfulgte formål, jf. EU-Domstolens dom af 14. marts 2017 i sag C-157/15 (G4S Secure Solutions), præmis 42, dom af 15. juli 2021 i de forenede sager C-804/18 og C-341/19 (WABE og MH), præmis 68 og dom af 28. november 2023 i sag C-148/22 (Commune d'Ans), præmis 37.

Praksis fra Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol er ikke af central betydning for fortolkningen af forskelsbehandlingslovens nødvendighedskrav, og EU-retten skal ikke fortolkes i lyset af praksis fra Menneskerettighedsdomstolen med den angivelige konsekvens, at der skal overlades en vid skønsmargin til Albertslund Kommune i proportionalitetsafvejningen, og at "vivre ensemble"-princippet skal anvendes ved afvejningen af de konfliktende rettigheder.

EU-Domstolen har ikke overført princippet om medlemsstaternes skønsmargin inden for Den Europæiske Menneskerettighedskonvention til EU-retten. Tværtimod fremgår det af G4S Secure Solutions-sagen og WABE- og MH-sagerne, at de nationale domstole skal foretage en nøje efterprøvelse af arbejdsgiverens tiltag med henblik på at afdække muligheden for at anvende et mindre indgribende middel (proportionalitetsafvejning).

I den konkrete proportionalitetsvurdering bør det tillægges betydning, at A ikke havde nogen problemer med at være i fysisk kontakt med elever uanset køn, og at hun derved ikke var begrænset i at udføre kerneopgaven i jobbet som lærer på en folkeskole.

Det bør også tillægges vægt, at hun hilste på voksne af det modsatte køn på en lige så respektfuld måde som ved et håndtryk, og at hun var indstillet på at hilse på alle på samme måde.

Endvidere bør det indgå i vurderingen, at kravet om håndtryk udsprang af X-skolens egen forståelse af det generelle værdigrundlag i den konkrete situation, og at hverken X-skolen eller Albertslund Kommune havde udarbejdet generelle retningslinjer til alle ansatte om rammerne for at tilkendegive religiøse overbevisninger, herunder krav om at give hånd til alle personer. Dette krav var derfor alene fremsat individuelt over for hende og en anden praktikant og ikke forfulgt over for alle ansatte.

A havde endvidere tidligere arbejdet som lærervikar på en anden folkeskole i Albertslund Kommune, hvor der ikke var fremsat et tilsvarende krav om at give hånd til alle personer uanset køn. Dette understøtter, at håndtrykskravet ikke blev forfulgt systematisk af Albertslund Kommune, og at det derfor ikke var nødvendigt at stille krav om at give håndtryk til alle uanset køn for at sikre ligebehandling af kønnene.

Albertslund Kommune har således ikke løftet bevisbyrden for, at det var strengt nødvendigt – eller i det hele taget nødvendigt – at kræve, at hun gav hånd til alle uanset køn for at opnå ligebehandling af kønnene.

Albertslund Kommune har anført navnlig, at A ikke har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun er blevet forskelsbehandlet på grund af religion.

Albertslund Kommune har stillet krav om, at A samarbejdede ud fra værdierne i kommunen og på X-skolen, hvilket indebærer, at hun skulle opføre sig professionelt og neutralt i sit praktikforløb, herunder ikke udsætte skolens elever, elevernes forældre og skolens medarbejdere for forskelsbehandling på grund af køn, jf. også folkeskolelovens § 1, stk. 3, og ligebehandlingslovens § 1 a. Det udgør ikke forskelsbehandling at bede sine ansatte om at efterleve lovgivningen.

Albertslund Kommune indkaldte A til et møde med det formål at opnå en fælles forståelse for rammerne for arbejdet i praktikken. Uanset at A fik mulighed for det på mødet, ønskede hun ikke at gå i dialog om eller efterleve dette krav, og hun valgte selv at afslutte sit praktikforløb.

Det var ikke muligt at etablere nogen fornuftig dialog med A, herunder om mulige løsninger. A var ikke lydhør over for de udfordringer, som det kunne give, at hun ikke ville have kontakt med kønsmodne personer af det modsatte køn.

Albertslund Kommunes krav var legitime, hensigtsmæssige og nødvendige, og der var således under alle omstændigheder ikke tale om ulovlig indirekte forskelsbehandling, jf. forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3.

Der er enighed om, at kravet var begrundet i et legitimt formål og var hensigtsmæssigt, og der er alene tvist om nødvendighedsbetingelsen.

Der kan ikke efter forskelsbehandlingsloven, beskæftigelsesdirektivet eller Højesterets praksis stilles krav om streng nødvendighed. Det fremgår kun af ordlyden af loven og direktivet, at midlerne til at nå formålet skal være "nødvendige".

Det var nødvendigt – og også strengt nødvendigt – at stille og fastholde kravet over for A.

Der var tale om et indgreb af meget lav intensitet. Det følger af retspraksis – særligt fra Menneskerettighedsdomstolen – at der generelt er vide rammer for at begrænse offentligt ansattes religionsfrihed, når de agerer som myndigheds personer i forhold til borgere, og i særdeleshed når der er tale om lærere. EU-retten skal fortolkes i lyset af denne praksis.

Albertslund Kommune forsøgte at gå i dialog med A om at samarbejde ud fra kommunen og X-skolens værdier, men A var hverken interesseret i at indgå i en dialog herom eller i at samarbejde ud fra disse værdier. En løsning som den af Ligebehandlingsnævnet foreslåede, hvor A undlod fysisk kontakt i det hele taget og eventuelt indførte et anderledes hilseritual, ville nødvendiggøre en italesættelse af, hvorfor hun – baseret på et kønsdiskriminerende standpunkt – ikke ønskede en sådan kontakt, hvilket i sig selv ville være egnet til at skade elevernes forhold til ligestilling mellem kønnene, og et sådant alternativt hilseritual ville stadig basere sig på og reelt være udtryk for udøvelse af kønsdiskrimination.

Det følger desuden af retspraksis, at der ikke gælder en tilpasningsforpligtelse for arbejdsgivere i forhold til ansattes diskriminerende religiøse holdninger – herunder når imødekommelse af dette indebærer en åben eller skjult diskrimination af andre.

Også vivre ensemble-princippet understøtter, at det ved afvejningen af indbyrdes konfliktende konventionsbeskyttede rettigheder var berettiget at fastholde kravet om håndtryk over for A med henblik på at fremme og lette den sociale interaktion og sameksistens på X-skolen og sikre, at man som lærer møder såvel borgere som kollegaer med tillid og respekt og dette på en måde, som ikke er udtryk for diskrimination.

Højesterets begrundelse og resultat

Sagens baggrund og problemstilling

I foråret 2019 skulle A som led i sin læreruddannelse i 6 ugers praktik på X-skolen i Albertslund Kommune. Under et velkomstmøde på skolen den 11. februar 2019 hilste hun på de kvindelige lærere med håndtryk. Da en mandlig lærer, som skulle være hendes praktikvejleder, rakte hånden frem for at hilse på hende, tog hun ikke hans hånd, men hilste på ham ved at lægge en hånd mod hjertet og bøje hovedet.

A blev den 4. marts 2019 indkaldt til et møde på skolen for at drøfte, at hun ikke havde givet hånd til den mandlige lærer. På mødet, der blev holdt den 6. marts 2019, oplyste A, der er muslim, at det var begrundet i hendes religion. Mødet endte med, at skolen med henvisning til kommunens og skolens værdier besluttede at stoppe praktikforløbet.

A klagede over Albertslund Kommune til Ligebehandlingsnævnet, der i december 2021 traf afgørelse om, at skolens beslutning udgjorde indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, og at A var berettiget til en godtgørelse på 25.000 kr. Nævnet henviste bl.a. til, at kommunen ikke havde redegjort for, hvorfor kommunens formål om at sikre ligebehandling ikke kunne opnås på anden vis, eksempelvis ved at A hilste på alle personer på samme måde.

Sagen blev indbragt for domstolene, og landsretten frifandt Albertslund Kommune. Landsretten fandt, at A ikke havde været udsat for indirekte forskelsbehandling.

Parterne er enige om, at As praktikforløb er omfattet af forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde, herunder at hendes afvisning af at give hånd til alle personer uanset køn har sammenhæng med hendes religiøse overbevisning.

For Højesteret er spørgsmålet, om skolens beslutning om at afbryde praktikforløbet, fordi A ikke ville give hånd til alle uanset køn, er i strid med forskelsbehandlingslovens forbud mod indirekte forskelsbehandling, jf. § 1, stk. 3, og i givet fald om A skal have en godtgørelse efter lovens § 7.

Generelt om indirekte forskelsbehandling

Efter forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3, foreligger der indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer med en bestemt religion eller tro ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er

objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Bestemmelsen er fastsat til gennemførelse af beskæftigelsesdirektivets artikel 2, stk. 2, litra b (i) og skal fortolkes i overensstemmelse med direktivet og EU-Domstolens praksis, jf. bl.a. dom af 14. marts 2017 i sag C-157/15 (G4S Secure Solutions) og dom af 28. november 2023 i sag C-148/22 (Commune d'Ans).

Det fremgår af forskelsbehandlingslovens § 7 a, at hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-4, 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.

Vurdering af den konkrete sag

Forud for at As praktikforløb på X-skolen skulle begynde, blev hun som nævnt i marts 2019 indkaldt til et møde på skolen for at drøfte, at hun på velkomstmødet i februar 2019 ikke havde givet hånd til en mandlig lærer.

Det kan lægges til grund, at A på mødet i marts gav udtryk for, at hun af religiøse årsager ikke giver hånd til fremmede voksne af det modsatte køn. Efter bevisførelsen, herunder navnlig indholdet af skolens mødereferat, finder Højesteret, at det derimod ikke kan lægges til grund, at A på mødet gav udtryk for, at hun ikke kan have fysisk kontakt med drenge, der er kønsmodne, sådan som kommunen har anført. Højesteret bemærker, at hvis dette havde været tilfældet, ville hun ikke kunne varetage lærerrollen og dermed heller ikke virke som lærerpraktikant.

Efter bevisførelsen lægger Højesteret endvidere til grund, at skolen på mødet stillede krav om, at A skulle give hånd til alle personer uanset køn. Da A ikke ville efterkomme dette krav, besluttede skolen at stoppe praktikforløbet.

Højesteret tiltræder herefter, at A har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at hun er blevet udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro.

Kommunen skal således bevise, at kravet om, at A skulle give hånd til alle personer uanset køn, var objektivt begrundet i et sagligt formål, og at det var hensigtsmæssigt og nødvendigt.

Parterne er enige om, at kravet var objektivt begrundet i det saglige formål at sikre ligebehandling af kønnene, og at det var et hensigtsmæssigt middel at kræve, at A ikke gjorde forskel på kønnene med hensyn til håndtryk.

Spørgsmålet er herefter, om kommunen har bevist, at kravet om, at A skulle give hånd til alle personer uanset køn, var et nødvendigt middel.

Seks dommere – Michael Rekling, Lars Hjortnæs, Jan Schans Christensen, Kristian Korfits Nielsen, Jørgen Steen Sørensen og Julie Arnth Jørgensen – udtaler:

Vi finder, at det følger af lovens betingelse om, at det skal være nødvendigt for arbejdsgiveren at anvende det pågældende middel, at skolen i rimeligt omfang sammen med A måtte afsøge mulige alternativer til skolens krav om håndtryk – det vil sige, om der kunne findes en fremgangsmåde, når der skulle hilses på kollegaer og forældre, som var forenelig med både formålet om ligebehandling af kønnene og As religion eller tro.

Efter bevisførelsen lægger vi til grund, at skolen med indkaldelsen til mødet den 6. marts 2019 tog initiativet til at problematisere As hilsemåde. Det fremgår af skolens referat af mødet, at A oplyste, at hun i sine tidligere stillinger på andre skoler ikke havde oplevet problemer med, at hun ikke ville hilse på fremmede mænd med håndtryk. Det var derfor nærliggende, at skolen måtte spørge nærmere ind til denne oplysning. Det fremgår imidlertid af referatet, at skolen blot svarede A, at man forventede, at hun som lærer i folkeskolen kunne tilside-sætte sine egne overbevisninger. At skolen derpå ifølge referatet spurgte, om der kunne findes en måde, hvormed A kunne "samarbejde ud fra" kommunens og skolens værdier, måtte A herefter naturligt opfatte som et spørgsmål om, hvorvidt hun var villig til at tilsidesætte egne overbevisninger under praktikforløbet, og ikke som en invitation til at foreslå andre hilsemåder. Vi finder på denne baggrund, at skolen på mødet den 6. marts ikke gjorde et rimeligt forsøg på at få afsøgt mulige alternativer, herunder hilsemåder uden håndtryk.

Der er ikke oplyst om konkrete problemer for skolen, som kan begrunde, at det på dette tidspunkt ville have været nødvendigt for skolen at modsætte sig en alternativ hilsemåde, hvis den var respektfuld og udtryk for ligebehandling. Det forhold, at en sådan mulig alternativ hilsemåde ville være et kompromis mellem forskellige hensyn, ville ikke i sig selv gøre den uanvendelig som et mindre indgribende middel, sådan som kommunen har anført.

Under disse omstændigheder finder vi, at Albertslund Kommune ikke har løftet sin bevisbyrde for, at det på mødet den 6. marts 2019 var nødvendigt at stille krav om, at A skulle give håndtryk til alle uanset køn. Beslutningen om at afbryde praktikforløbet, fordi hun ikke ville efterkomme dette krav, var dermed udslag af indirekte forskelsbehandling i strid med forskelsbehandlingslovens § 3, stk. 1 og 2, jf. § 1, stk. 3.

Efter forskelsbehandlingslovens § 7 kan personer, hvis rettigheder er krænket ved overtrædelse af lovens §§ 2-4, tilkendes en godtgørelse. Efter forarbejderne til § 7 vil det først og fremmest afhænge af grovheden af overtrædelsen, om der skal tilkendes en godtgørelse eller ej (Folketingstidende 1995-96, tillæg A, lovforslag nr. L181, s. 3545).

Efter en samlet vurdering finder vi, at der ikke er grundlag for at tilkende A en godtgørelse. Vi har herved lagt vægt på navnlig, at A på mødet den 6. marts 2019 selv kunne have bidraget mere til at finde en løsning, og at det fik begrænsede praktiske konsekvenser for hende, at praktikforløbet blev afbrudt.

Med denne begrundelse stemmer vi for at stadfæste landsrettens dom, således at Albertslund Kommune frifindes for As krav om godtgørelse.

Dommer Poul Dahl Jensen udtaler:

På mødet den 6. marts 2019 fastholdt A, at hun som lærerpraktikant ikke ville give hånd til mænd, kun til kvinder. Heroverfor fastholdt skolen et krav om, at A som lærerpraktikant på X-skolen skulle kunne give hånd til alle personer uanset køn. Som nævnt ovenfor er parterne enige om, at skolens krav var objektivt begrundet i det saglige formål at sikre ligebehandling af kønnene, og at kravet var hensigtsmæssigt. Spørgsmålet er, om skolen som led i vurderingen af nødvendighed burde have overvejet alternative hilseformer, inden den traf beslutning om at stoppe praktikforløbet.

I skolens referat, som dagen efter mødet blev sendt til A, er anført bl.a.:

”A blev orienteret om, at den mandlige kollega følte det ubehageligt at blive afvist ved velkomstmødet. Ved spørgsmålet om, hvad der var sket til velkomstmødet, beskrev A, at de ikke havde givet hånd til den mandlige kollega. At de ikke rører ved fremmede af det modsatte køn af religiøse årsager. A har ikke i sine vikarjobs eller medhjælperstillinger oplevet dette som et problem før. Hun kan derfor ikke se, hvorfor dette skulle blive en problematik i denne praktik.

Ud fra dette svar orienteres A om, at vi som folkeskole har en forventning til, at man kan tilsidesætte egne overbevisninger som professionel lærer. Derudover orienteres hun om, hvorledes X-skolens værdi om fællesskab og Albertslund Kommunes værdier om et nysgerrigt liv og et fællesliv fordrer, at man som lærer kan undervise og agere neutralt ind i en professionel kontekst.

A blev spurgt, om der kunne findes en måde hvormed, at hun som studerende og X-skolen som praktiksted kunne samarbejde ud fra værdierne fra Albertslund Kommune og X-skolen.

Det var der ikke.”

A var nærmest til at vide, hvilken hilseform hun ønskede at anvende, hvis hun ikke måtte anvende den, som skolen ikke ville acceptere, og som skolen efter min opfattelse heller ikke havde pligt til at acceptere. Som nævnt fastholdt A på mødet den 6. marts 2019, at hun som lærerpraktikant ikke ville give hånd til mænd, men kun til kvinder, og efter referatet fra mødet lægger jeg til grund, at skolen på mødet gav hende mulighed for at fremkomme med ønsker om en alternativ hilsemåde, men at hun ikke benyttede sig af denne mulighed.

På den baggrund finder jeg, at skolen ikke havde anledning til eller mulighed for på mødet at inddrage og vurdere andre hilseformer, der afviger fra den almindelige og traditionelle hilsen med håndtryk. Som situationen forelå på mødet den 6. marts 2019, var det alene den hilsemåde – håndtryk til kvinder, men ikke til mænd – som A ønskede at anvende, der var til drøftelse, og her var skolens krav om, at A som lærerpraktikant skulle kunne hilse på både mænd og kvinder med håndtryk, nødvendigt for at sikre en ligebehandling af kønnene.

Da A nægtede at efterleve dette krav, var skolen berettiget til at stoppe praktikforløbet.

Med denne begrundelse stemmer også jeg for at stadfæste landsrettens dom om frifindelse af Albertslund Kommune.

Konklusion og sagsomkostninger

Højesteret stadfæster landsrettens dom.

Da A har fået medhold i sit hovedsynspunkt om, at hun har været udsat for indirekte forskelsbehandling, finder Højesteret, at Albertslund Kommune skal betale sagsomkostninger for begge instanser med i alt 174.750 kr. til statskassen. Heraf er 170.000 kr. til dækning af advokatudgift, og 4.750 kr. til dækning af den retsafgift, der skulle have været betalt, hvis der ikke var givet fri proces, jf. retsplejelovens § 332.

THI KENDES FOR RET:

Landsrettens dom stadfæstes.

I sagsomkostninger for landsret og Højesteret skal Albertslund Kommune betale 174.750 kr. til statskassen.

Det idømte sagsomkostningsbeløb skal betales inden 14 dage efter denne højesteretsdoms afsigelse og forrentes efter rentelovens § 8 a.