

**ANONYMISERT VERSJON AV UTTALELSE I SAK:**

Vår ref.  
08/363-6-AAS

Deres ref.

Dato:  
16.07.2008

**UTTALELSE I SAK - SPØRSMÅL OM UNIFORMSREGLEMENT ER I STRID MED DISKRIMINERINGSLOVEN**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til henvendelse fra advokat Thorkil H. Aschehoug, på vegne av A den 18. februar 2008.

Advokat Thorkil H. Aschehoug mener at Norgesbuss AS' uniformsreglement er diskriminerende overfor A. Uniformsreglementet fører til at A som sikh ikke får benytte den tradisjonelle turbanen når han arbeider som bussjåfør hos Norgesbuss AS.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har konkludert med at Norgesbuss AS handler i strid med forbudet mot indirekte diskriminering på grunn av religion i diskrimineringsloven § 4 tredje ledd, jf. § 4 fjerde ledd, når selskapet ikke tillater A å benytte det tradisjonelle religiøse hodeplagget turban som bussjåfør.

Likestillings- og diskrimineringsombudet uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda innen tre uker fra det tidspunktet partene mottar ombudets brev, se vedlagte orientering.

## Sakens bakgrunn

Saken omhandler i hvilken grad en arbeidsgiver kan vedta et uniformsreglement som fører til at personer som tilhører den religiøse trosretningen sikhismen ikke kan benytte det religiøse hodeplagget turban. Likestillings- og diskrimineringsombudet bygger på partenes skriftlige redegjørelse i sin fremstilling av sakens bakgrunn.

A ble ansatt som bussjåfør i Norgesbuss AS den [dato]. Norgesbuss AS har i dag et uniformsreglement som fører til at A, som er sikh, ikke kan benytte den tradisjonelle turbanen.

Sikhismen ble grunnlagt som religion av Guru Nanak (1469-1539). Guru Nanak ble fulgt av ni andre ledere, kalt guruer. Den tiende guru, Gobind A (1666-1708), innførte en ytre identitet med turban og uklippet hår for særlig fromme sikher.

A ønsker å følge de krav til livsførsel som følger av sikhismens lære. Ifølge klagen fra advokat Aschehoug må en sikh oppfylle de såkalte fem k'er, hvorav den første står for kesh og innebærer uklippet hår og skjegg. Håret må imidlertid ikke vises utenfor hjemmet og en mannlig sikh må derfor alltid bære turban.

Det er i klagen fra advokat Aschehoug opplyst at det skilles mellom en stor og en liten turban. Norgesbuss AS' praktisering av uniformsreglement fører til at A ikke kan benytte den store turbanen i arbeidstiden. Norgesbuss AS tillater kun at A benytter den lille turbanen i arbeidstiden, forutsatt at A i tillegg benytter en av bedriftens capser.

Advokat Aschehoug har på denne bakgrunn bedt ombudet om å vurdere hvorvidt den begrensning Norgesbuss AS' har satt for bruk av vanlig turban, er i strid med diskrimineringsloven § 4. Aschehoug har i tillegg anført at det i Norgesbuss AS' tilfelle ikke er grunnlag for å gjøre unntak fra lovens diskrimineringsforbud, jf. diskrimineringsloven § 4 fjerde ledd.

Norgesbuss AS' har i brev av 8. april 2008 inngitt redegjørelse for sitt syn på saken. De fremhever viktigheten av å ha krav til uniformert personell for å vinne frem i anbudskonkurranser. Hensikten med uniformen er flere:

- Lett for passasjerer å identifisere hvem som er sjåfør.
- Ved ulykker skal dette også være identifiserbart for redningspersonell.
- Uniformen gir en myndighetseffekt som er viktig for sjåførene.

Norgesbuss AS utdyper disse hensiktene med å fremheve at det ved uformingen av uniformen har vært lagt stor vekt på funksjonalitet, slik at dette ikke skal være til

hinder for tjenesten som sjåfør. Herunder ved kjøring, som ved hjelp av passasjerer ved av og påstigning, barnevogner, eldre eller ved håndtering av bagasje.

Norgesbuss AS har også fremhevet at uniformsreglementet er regulert gjennom tariffavtaler. Disse er de pliktig til å følge, og det er ikke gjort i en håndvending å endre reglementet. I tillegg opplyser Norgesbuss AS at de har en grunnregel som tilsier at man ikke skal bruke private artikler når man bærer uniform. Norgesbuss AS gir i så måte uttrykk for at benyttelse av private artikler vil være *”uforenlig med identitetshensyn, bedriftens ansvar for å holde uniform for alle ansatte, selskapets og oppdragsgivers krav til renhold og orden av uniformen og det å se uniformert og sikker ut”*.

Norgesbuss AS har på tross av kravet om uniformslighet, gjort et unntak for A. De fremhever derfor at det innenfor sikhismen eksisterer en mindre turban. A har derfor fått lovt til å bære denne mindre turbanen sammen med caps. Norgesbuss AS presiserer imidlertid at *”mer særegne og/eller prangende religiøse hodeplagg ville ikke være aktuelt å tillate brukt sammen med vår uniform”*.

Norgesbuss AS stiller også spørsmålsteget ved at uniformsreglementet skulle være problematisk for A. De gir derfor uttrykk for at dersom *”dette var en problemstilling for A ville det da ikke vært naturlig for han å vurdere hvorvidt de krav som er satt til jobben kunne forenes med den tro han har”*.

## **Diskrimineringsloven**

Diskrimineringsloven forbyr *”[d]irekte og indirekte diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn [...]”*. Diskrimineringsloven gjelder på alle samfunnsområder, med unntak av familieliv og personlige forhold, jf. diskrimineringsloven § 3. Diskrimineringsloven kommer altså til anvendelse også på arbeidsforhold. En arbeidsgivers uniformsreglement må derfor ikke direkte eller indirekte diskriminere arbeidstakere på grunn av de ansattes religion.

Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnlatelse som har som formål eller virkning at personer på grunnlag av sin religion blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville ha blitt behandlet i en tilsvarende situasjon. Med indirekte diskriminering i arbeidslivet menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlatelse som faktisk virker slik at en arbeidssøker eller arbeidstaker stilles dårligere enn andre arbeidssøkere eller arbeidstakere på grunn av religion, jf. diskrimineringsloven § 4 tredje ledd, annen setning.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har i sak 06/627 vurdert arbeidstakeres vern mot diskriminering på grunn av bruk av religiøse hodeplagg. I den konkrete saken var spørsmålet om benyttelse av hodeplagget hijab. Ombudet kom frem til at bruken av religiøse hodeplagg er i kjernesonen av hva diskrimineringsvernet *religion* er ment å beskytte.

Diskrimineringsloven § 4 fjerde ledd oppstiller et unntak fra forbudet mot direkte og indirekte diskriminering på grunn av blant annet religion. Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende, anses ikke som diskriminering, jf. diskrimineringsloven § 4 fjerde ledd.

### **Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering**

Likestillings- og diskrimineringsombudet kan uttale seg om Norgesbuss AS' uniformsreglement er i strid med diskrimineringsloven, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 annet ledd nr. 2.

Norgesbuss AS har vedgått at de ikke tillater A å benytte den store turbanen i forbindelse med arbeidet som bussjåfør. De uttrykker derfor i den forbindelse at *”mer særegne og/eller prangende religiøse hodeplagg ville ikke være aktuelt å tillate brukt sammen med uniform”*. Norgesbuss AS godtar kun at A benytter den lille turban i kombinasjon med en av selskapets capser. Spørsmålet ombudet derfor må ta stilling til er om denne innskrenkingen av As rett til å benytte den store turbanen er en handling som stiller A dårligere på grunn av religion, jf. diskrimineringsloven § 4 tredje ledd.

Diskrimineringsloven § 4 første ledd, sjette alternativ, forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av religion. Ombudet tok stilling til om bruk av religiøse hodeplagg var vernet av bestemmelsen i uttalelse i sak 07/627 av 11. juni 2007. Det ble fremhevet i uttalelsen at:

”Det følger [...] av praksis fra EMD, at bruk av religiøst hodeplagg inngår i selve kjernen av det som er vernet etter forbudet mot diskriminering på grunn av religion. I Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) side 103, er bruk av hijab på arbeidsplassen nevnt som et eksempel hvor unntaksbestemmelsen i diskrimineringsloven § 4 fjerde ledd, kan komme til anvendelse. Ombudet mener det følger av dette at bruk av hijab er omfattet av religionsvernet i diskrimineringsloven, [...]”

Som det fremgår av sitatet, gjaldt sak 07/627 et spørsmål som om det religiøse hodeplagget hijab. I Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) side 103, er imidlertid også turban nevnt som et eksempel hvor unntaksadgangen kan komme til anvendelse etter nærmere gitt kriterier. Ombudet konstanter på denne bakgrunn at turban er å anse

som et religiøst hodeplagg. Bruken av turban er derfor omfattet av religionsvernet i diskrimineringsloven, og det må legges til grunn at A bruker turban av sin religiøse tro.

Det er fremhevet i diskrimineringsloven at *"[m]ed indirekte diskriminering i arbeidslivet menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som faktisk virker slik at en [...] arbeidstaker stilles dårligere enn andre [...] arbeidstakere på grunn av [religion]"*, jf. diskrimineringsloven § 4 tredje ledd, annen setning, jf. § 4 første ledd. Uniformsreglementet til Norgesbuss AS inneholder en "nøytral bestemmelse" som medfører at ingen arbeidstakere kan benytte hodeplagg.

Ifølge A skal en sikh benytte den tradisjonelle turbanen i det offentlige rom. Reglementet bestemmer at hodeplagg generelt ikke kan benyttes i henhold til uniformsbestemmelsene. Bestemmelsene virker de facto slik at A ikke kan benytte den tradisjonelle turbanen.

I utgangspunktet stilles derfor A dårligere enn andre arbeidstakere på grunn av sin religion. Ombudet må imidlertid også ta stilling til om Norgesbuss AS tillatelse til at A benytter den lille turbanen, med caps, fører til at A likevel ikke stilles dårligere.

Advokatene Aschehoug har på vegne av A anført at *"bruk av liten turban innenfor sikhismen tradisjonelt [er] forbeholdt den private sfære"*. I forhold til Norgesbuss AS' unntak vedrørende hodeplagg bemerker A at en cap ikke er en obligatorisk del av uniformen for sjåfører hos Norgesbuss AS. Det presiseres derfor at en *"cap [som] gjøres obligatorisk for ansatte som av religiøse grunner ønsker å benytte turban, innebærer i seg en forskjellsbehandling"*.

Det følger av ombudets uttalelse i sak 07/627 at *"[...] det fremgår av premissen fra EMD, [at] det [må] ved vurderingen av om [A] bruker hijab av religiøs overbevisning, legges til grunn at det er den enkeltes persons begrunnelse for at bruk av hijab er et uttrykk for religiøs overbevisning, [og det er dette] som er avgjørende."*

A har gitt uttrykk for at den lille turbanen er forbeholdt den private sfære. Ombudet kan ikke overprøve dette, og har ingen grunn til å stille spørsmål rundt denne anførselen fra A. Norgesbuss AS har heller ikke imøtegått denne anførselen fra A. Det selskapet gir uttrykk for i denne sammenhengen er at det hadde *"vært naturlig for [A] å vurdere hvorvidt de krav som er satt til jobben kunne forenes med den tro han har"*. Ombudet vil påpeke at den holdningen som selskapet her gir uttrykk for, vil kunne føre til at diskrimineringslovens formål ikke blir fulgt. Formålet skal blant annet sikre like muligheter for alle personer, uavhengig av religion, også når det gjelder adgang til arbeidslivet.

Ombudet mener på denne bakgrunn at Norgesbuss AS' uniformreglement fører til at A stilles dårligere enn andre arbeidstakere på grunn av sin religion. Ombudet konkluderer derfor med at A indirekte forskjellsbehandles på grunn av sin religion, idet han ikke får benytte den tradisjonelle turbanen når han arbeider som bussjåfør hos Norgesbuss AS.

I henhold til diskrimineringsloven § 4 fjerde ledd er imidlertid ”[f]orskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den [...] som forskjellsbehandles”, ikke å anse som diskriminering. Spørsmålet ombudet derfor må ta stilling til er om uniformsreglementet til Norgesbuss AS er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og ikke er uforholdsmessig inngripende overfor A. Ombudet vil presisere at adgangen til å gjøre unntak er snever.

I arbeidsforhold vil vurderingen av unntaksadgangen knytte seg til stillingens karakter og/eller formålet med virksomheten, samt hva som er nødvendig for å oppnå formålet, jf. Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) side 102. Forarbeidene viser til at dersom en persons ønske om å bære turban på arbeidsplassen kommer i strid med virksomhetens krav til sikkerhet eller helse og hygiene, kan dette medføre at unntaksbestemmelsen kommer til anvendelse. Det vil bero på en konkret vurdering hvorvidt forskjellsbehandlingen er saklig, nødvendig og proporsjonal, jf. Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) side 103. Forarbeidene viser altså til at det skal være vektige grunner for at Norgesbuss AS skal kunne benytte unntaket i diskrimineringsloven.

Norgesbuss AS har anført at det ved utformingen av uniformen har vært lagt stor vekt på funksjonalitet. Ved vurderingen av funksjonalitet har selskapet vist til at uniformen ikke skal være til hinder for tjenesten som sjåfør, herunder ved hjelp av passasjerer ved av og påstigning, barnevogner, eldre eller ved håndtering av bagasje. Selskapet har imidlertid ikke fremlagt dokumentasjon som tilsier at bruk av turban ikke er forenelig med de nevnte arbeidsoppgavene.

Videre har Norgesbuss fremhevet at de har en grunnregel som tilsier at man ikke skal bruke private artikler når man bærer uniform. Dette fordi det vil være *”uforenlig med identitetshensyn, bedriftens ansvar for å holde uniform for alle ansatte, selskapets og oppdragsgivers krav til renhold og orden av uniformen og det å se uniformert og skikkelig ut”*.

Ombudet finner grunn til å påpeke at argumentet fra Norgesbuss AS om at redningspersonell og/eller passasjerer vil ha problemer med å gjenkjenne bussjåføren ved en eventuell ulykke, ikke kan føre frem. Vi vil her vise til at forsvaret har tilpasset sine uniformer, slik at militærpersonell som tilhører den religiøse trosretningen sikhisme, kan benytte turbanen i forbindelse med tjenestegjøringen.

Når det gjelder *”selskapets og oppdragsgivers krav til renhold og orden av uniformen og det å se uniformert og skikkelig ut”*, kan ikke ombudet se at Norgesbuss AS har underbygget at bruk av turban vil være i strid med disse hensynene.

Etter dette kan ombudet ikke se at Norgesbuss AS' begrunnelse er tilstrekkelig til å falle innenfor unntaket mot diskriminering i henhold til diskrimineringsloven § 4 fjerde ledd.

## **Konklusjon**

Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderer med at Norgesbuss AS' handler i strid med forbudet mot indirekte diskriminering på grunn av religion i diskrimineringsloven § 4 tredje ledd, jf. § 4 fjerde ledd, når selskapet ikke tillater A å benytte det tradisjonelle religiøse hodeplagget turban som bussjåfør.

\* \* \*

Diskrimineringsloven § 14 bestemmer at den som forsettlig eller uaktsomt opptrer i strid med blant annet § 4, kan pålegges å betale oppreisning til fornærmede. Oppreisning fastsettes til det beløp som finnes rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Det følger videre at arbeidstaker kan kreve erstatning for overtredelse av § 4 i arbeidslivet, uten hensyn til arbeidsgivers skyld.

Ombudet håndhever ikke lovens bestemmelser om erstatning. Dersom A ønsker å kreve erstatning, må han reise søksmål for de alminnelige domstolene.

Ombudet vil allikevel oppfordre Norgesbuss AS til å komme fram til en minnelig ordning med A om et erstatningsbeløp. Vi vil også oppfordre Norgesbuss AS til å endre sitt uniformsreglement, slik at A kan benytte den tradisjonelle turbanen.

Ombudet ber om en tilbakemelding på om Norgesbuss AS vil følge ombudets oppfordring om å betale oppreisning innen tre uker fra mottakelsen av denne uttalelsen.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås  
Likestillings- og diskrimineringsombud

Vedlegg: Orientering om adgangen til å bringe Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda

Kopi: Advokatene Jæger, Dahle & Aschehoug MNA v/ Thorkil H. Aschehoug

Saksbehandler: Åsulv Solstad