



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

**Dok. ref.**

08/334-20/SF-450, SF-514.8, SF-801, SF-822, SF-833, SF-853, SF-811, SF-878//AKH

**Dato:**

23.02.2009

**Uttalelse - anonymisert versjon**

Vår ref.

08/334-20-AKH

Deres ref.

Dato:

23.02.2009

**UTTALELSE - ANONYMISERT VERSJON**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 28. februar 2008 fra advokatfullmektig B, på vegne av A.

A er ansatt ved Bryggeri X i Bergen, og mener at han på grunn av sin religiøse overbevisning og syn ble presset til å innlevere oppsigelse av sin stilling.

Ombudet har konkludert med at X ikke har handlet i strid med forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av religion, jf. diskrimineringsloven § 4, i forbindelse med innkalling til et drøftelsesmøte 20. desember 2007, hvor A sa opp sin stilling.

Ombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Fristen er tre uker fra mottakelse av dette brevet, se vedlagte orientering.

**BEGRUNNELSE FOR OMBUDETS UTTALELSE**

**Sakens bakgrunn**

A har vært ansatt i X fra 1975 frem til arbeidsforholdet ble avsluttet gjennom oppsigelse fra A 20. desember 2007.

A er opprinnelig \*\*\*\*\*. På ansettelsestidspunktet var A en ikke-praktiserende kristen, men i 1994 ble han personlig kristen og avholdende.

I løpet av arbeidsforholdet har A fått to skriftlige advarsler fra arbeidsgiver. Den første advarselen er datert 23. juni 2003. Advarselen kom blant annet som en reaksjon på en hendelse 3. juni 2003 hvor A spylte med høyt trykk inn i elektriske komponenter, noe som forårsaket skader og driftsstans, herunder store økonomiske tap for arbeidsgiver. Advarselen er signert av A og har følgende ordlyd:

*"Vi viser til hendelse ved depalletering på bokskolonnen den 3. juni 2003, som avstedkom store økonomiske tap på grunn av din uaktsomme handling. Viser også til tidligere hendelser som har resultert i havari/produksjonsforstyrrelser, der inngrep i utstyr /maskiner ikke var klarert med vedlikeholdspersonell.*

*Vi viser også til forhold der du kommer med sterke religiøse utsagn overfor arbeidskollegaer. Vi har mottatt konkrete tilbakemeldinger om dette fra flere ansatte som føler det svært ubehagelig. Vi aksepterer ditt livssyn, men krever at din agitering for dette finner sted utenom arbeidsplassen.*

*Bedriften ser meget alvorlig på disse forholdene, og det vil dersom disse, eller lignende forhold gjentas, få umiddelbare konsekvenser for ditt arbeidsforhold."*

På bakgrunn av advarselen, ble A overflyttet fra tapperiet til manuell sortering i tomgodsavdelingen.

Den andre advarselen, som også er signert av A, er datert 11. januar 2007 og kom på bakgrunn av at A henvendte seg til en besøkende lærer med skoleklasse på omvisning. A mente at læreren kunne ha samme etniske bakgrunn som ham selv og tok kontakt ved å si "Gud være med deg" eller tilsvarende. Læreren svarte at han ikke trodde på Gud. Advarselen har følgende ordlyd:

*"Vi viser til hendelse der du kom med sterke religiøse utsagn overfor besøkende lærer med ansvar for en skoleklasse.*

*Dette er ikke akseptabelt fra bedriftens side, viser i denne forbindelse til advarsel for lignende forhold gitt 23. juni 2003."*

*Vi vil understreke at vi selvfølgelig aksepterer ditt livssyn, men vil atter en gang presisere at din agitering for dette finner sted utenom arbeidsplassen.*

*Bedriften ser meget alvorlig på disse forholdene, og det vil dersom disse, eller lignende forhold gjentas, få umiddelbare konsekvenser for ditt arbeidsforhold.*

I desember 2007 ble det på nytt fremsatt klager på A på grunn av slurv med telling av tomgods. 20. desember 2007 hadde arbeidsgiver et møte med A etter arbeidsmiljøloven § 15-1 (drøfting før beslutning om oppsigelse). I en pause/umiddelbart etter møtet ble arbeidsgiver forelagt As oppsigelse. A anmodet om å bli fritatt fra arbeidsplikten omgående. Han anmodet samtidig om å opprettholde lønn i oppsigelsestiden, fem måneder. Dette ble imøtekommet av arbeidsgiver.

I klage til ombudet av 28. februar 2008 hevder A at han ble presset til å skrive under sin egen oppsigelse og at hans religiøse syn har vært en sterk medvirkende årsak til at bedriften har fremprovosert hans avgang.

#### Arbeidsgivers anførsler:

Arbeidsgiver avviser at A er forskjellsbehandlet på grunn av sitt religiøse syn i forhold til andre kolleger. Arbeidsgiver anfører at beslutningen om å innkalle A til drøftelsesmøte, skyldtes hans mangeårige manglende evne eller vilje til å tilpasse seg og etterleve arbeidsgivers krav.

For det første hevder arbeidsgiver at A har utvist manglende forståelse for skaderisiko. I denne sammenheng vises det konkret til episoden som utløste advarselen av 23. juni 2003. Arbeidsgiver er av den oppfatning at episoden i seg selv gav grunnlag for å avslutte arbeidsforholdet, men av hensyn til A valgte man en mildere reaksjon i form av advarsel. Videre viser arbeidsgiver til at A, etter at han ble flyttet til tomgodsavdelingen, kjørte truck på en slik måte at det medførte betydelig skaderisiko for omgivelsene og kollegaene i avdelingen. På bakgrunn av dette ble arbeidet tilrettelagt slik at han ikke lenger skulle bruke truck i sitt arbeid. Konfrontert med skaderisiko hevder arbeidsgiver at A har reagert med utsagn av typen "han var beskyttet av Gud og at det derfor ikke skjedde ham noe vondt".

For det andre hevder arbeidsgiver at A har misbrukt arbeidstiden ved å dele ut flygeblader og oppholde kolleger med religiøs agitering, noe som pågikk helt frem til arbeidsforholdet ble avsluttet.

For det tredje hevder arbeidsgiver at kollegaer og overordnede har reagert på utsagn av religiøs karakter. Det vises i denne sammenheng til advarselen av 23. juni 2003. Arbeidsgiver understreker at uskyldige utsagn som "Gud er med deg" og lignende har vært uproblematiske. Dommedagsprofetier og utsagn som "alkohol er djevelens verk" overfor kolleger har derimot blitt oppfattet som ubehagelige og nærmest truende. I tillegg har besøkende reagert på denne type utsagn, jf. advarselen av 11. januar 2007. I forhold til advarselen av 11. januar 2007 erkjenner arbeidsgiver at utsagnene overfor læreren i seg selv ikke gir grunnlag for advarsel, men sett i sammenheng med tidligere advarsler og brudd på forbudet mot å oppsøke besøkende, gir det grunnlag for advarsel.

For det fjerde viser arbeidsgiver til gjentatte pliktbrudd som følge av ukorrekt telling av tomgods, til tross for en rekke påpekninger overfor A, noe som har ført til tap av

inntekter på videresalg av tomgodset. Arbeidsgiver oppfattet As slurv som en grov forseelse.

For det femte anfører arbeidsgiver at stort fravær var en medvirkende, dog ikke avgjørende, årsak til at drøftelsesmøtet ble gjennomført. Arbeidsgiver viser i denne sammenheng til at A, i september 2006, mistet retten til bruk av egenmelding grunnet stort fravær.

For det sjette opplyser arbeidsgiver at de mottok meldinger fra en person utenfor X om at A og en tidligere ansatt førte samtaler som inneholdt utsagn som kunne oppfattes som truende overfor enkelte ledere i X.

Arbeidsgiver viser også til plikten til å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø for sine ansatte uavhengig av om den uønskede oppførselen har sin bakgrunn i religiøs overbevisning eller i andre forhold. Arbeidsgiver kan også, uten å krenke den ansattes ytringsfrihet, forby "agitering" når dette skader arbeidsgivers interesser.

Oppsummert anfører arbeidsgiver at de verken direkte eller indirekte har behandlet A dårligere enn andre arbeidstakere på grunn av hans religiøse syn. Arbeidsgiver har tvert i mot behandlet A på akkurat samme måte som andre arbeidstakere, som av ulike grunner har brukt arbeidstiden til private gjøremål og utsatt kollegaer for uønsket adferd.

#### As anførsler:

A hevder at han ble presset til å skrive under på sin egen oppsigelse. Han mener at hans religiøse syn har vært en sterkt medvirkende årsak til at bedriften har fremprovosert hans avgang.

A anfører videre at grunnlaget for drøftelsesmøtet ikke i tilstrekkelig grad er dokumentert. Når det gjelder advarselen av 23. juni 2003, ligger den så langt tilbake i tid at det synes underlig å vektlegge den i denne sammenheng. A anfører videre at episoden som resulterte i advarsel av 11. januar 2007, ikke var av en slik karakter at det i seg selv ga grunnlag for advarsel.

A hevder i utgangspunktet at han ikke har kommet med religiøs agitasjon overfor kolleger, og definitivt ikke etter advarselen av 23. juni 2003. Han viser i denne sammenheng til at han ikke fikk noen flere advarsler for dette eller andre forhold før 11. januar 2007.

A avviser ikke at han har kommet med religiøse utsagn også etter 2003, men omfanget er betydelig redusert. Han mener at arbeidsgiver ikke kan forlange at han ikke skal kunne gi uttrykk for sitt syn bare fordi det er religiøst fundamentert.

Når det gjelder dommedagsprofetier, anfører A at dette er en del av retorikken i mange frie menigheter. En slik retorikk forstås etter hans syn av de fleste, og for ikke-troende vil dommedagsprofetier ikke bety noe som helst.

A mener at hans uttalelser om at alkohol er djevelens verk må ses i sammenheng med at han hadde rusproblemer før han ble personlig kristen i 1994. X har ikke grunnlag for å hevde at slike uttalelser retter seg mot X som virksomhet.

A viser også til at det er svært få blant hans kolleger som har reagert på hans religiøse uttalelser av religiøs karakter. A viser blant annet til at arbeidsleder C har bekreftet at han ikke har opplevd at A har ytret religiøse synspunkter overfor ham.

A hevder videre at hans høye sykefravær skyldes tilfeldigheter, og at det ikke kan legges mer i fraværet enn at han i denne perioden var mer syk enn ellers.

A avviser ikke at han har vært noe unøyaktig i forbindelse med telling av tomgods. A erkjenner at slurv med telling av tomgods kan ha gitt utslag på avdelingens effektivitet. Han avviser imidlertid at dette har medført økonomisk tap for arbeidsgiver, fordi dette ville blitt fanget opp av mottaker av tomgodset.

Når det gjelder oppsigelsen, anfører A at det har formodningen mot seg at X gir full lønn og fritar en arbeidstaker for arbeidsplikten i 5 måneder uten særlig grunn. A mener at arbeidsgivers opptreden i denne forbindelse tilsier at de indirekte erkjenner at deres håndtering av saken ikke har fulgt de alminnelige retningslinjer.

Avslutningsvis mener A at innkallingen til drøftelsesmøtet utvilsomt kan anses som trakassering av en personlig kristen.

## **Rettslige utgangspunkter**

I et demokratisk samfunn er ytringsfriheten og retten til fri religionsutøvelse grunnleggende rettigheter, jf. Grunnloven §§ 100 og 2. Retten til fri religionsutøvelse kommer også til uttrykk i lov om trdomssamfunn og ymist anna § 1. Ytringsfriheten og religionsfriheten er også sikret i Den europeiske menneskerettskonvensjon art. 9 og FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter art. 18.

Religionsfriheten, også kalt tros- og livssynsfrihet, omfatter blant annet retten til å gi uttrykk for sin religiøse overbevisning. Kjernen i tros- og livssynsfriheten kan uttrykkes som den enkeltes rett til å ha den tro eller livssyn han/hun vil, og til fritt å dyrke den, alene eller sammen med andre. Imidlertid er ikke denne retten ubegrenset, og kan dermed ikke utøves i enhver form som den religiøse selv ønsker. Tros- og livssynsfriheten kan for eksempel begrenses ved lovgivning dersom det er nødvendig for å beskytte offentlig sikkerhet, orden, helse eller andres fundamentale rettigheter.

I tillegg forbyr diskrimineringsloven § 4 direkte og indirekte diskriminering på grunn av religion. Denne saken reiser spørsmål om direkte diskriminering. Med direkte diskriminering menes handlinger som har til formål eller virkning at personer blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville ha blitt i en tilsvarende situasjon, jf. diskrimineringsloven § 4 annet ledd.

Diskrimineringsloven § 5 forbyr også trakassering på grunn av blant annet religion. Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende.

Dersom det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slikt brudd, jf. diskrimineringslovens § 10.

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

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med diskrimineringsloven, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd.

Spørsmålet ombudet skal ta stilling til er om det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at A er forskjellsbehandlet i forhold til sine arbeidskolleger og om den eventuelle forskjellsbehandlingen har sin årsak i As religion, jf. diskrimineringsloven § 10, jf. § 4. Mer presist er problemstillingen om A ble innkalt til drøftelsesmøte på grunn av sin religion.

Innledningsvis vil ombudet bemerke enkelte forhold ved arbeidsgivers håndtering av denne saken.

A har fått to skriftlige advarsler, som begge blant annet omhandler hans aktiviteter av religiøs karakter på arbeidsplassen. Den ene skriver seg fra 23. juni 2003. Ombudet deler As syn på at en advarsel så langt tilbake i tid, alene ikke er tilstrekkelig for å innkalle til drøftelsesmøte for å vurdere eventuell oppsigelse. I tillegg til advarselen fra 2003, fikk A ny advarsel i januar 2007. X har i redegjørelsene til ombudet forklart at As aktiviteter for å gi uttrykk for sin religion på, har vært et vedvarende problem, hele tiden etter at han fikk den første advarselen i 2003.

Ved siden av advarslene har X lagt frem dokumenter som er udatert og dokumenter utarbeidet etter at ombudet mottok klagen. I en sak om kritikkverdig opptreden fra en arbeidstaker, må det kunne stilles strenge krav til dokumentasjon av de kritikkverdige forholdene fra arbeidsgivers side. Det er ikke noe formelt krav om at arbeidsgiver må skriftlig dokumentere alle samtaler med arbeidstaker om slike forhold, men under en tvist om hva som faktisk har skjedd, vil arbeidsgiver, som den profesjonelle parten, ha tvilsrisikoen. Ombudet er normalt tilbakeholdende med å legge vekt på udaterte dokumenter, og dokumenter utarbeidet etter at klage er mottatt, til grunn i sin vurdering. Når ombudet allikevel velger å gjøre dette i denne

saken, er det blant annet fordi begge parter viser til de samme dokumentene. Partenes uenighet har i store trekk dreid seg om vurderingen av hvor alvorlige As handlinger kan sies å ha vært. Ombudet forutsetter derfor at A vedkjenner seg hovedinnholdet i dokumentene.

Slik ombudet vurderer det, gir ikke sakens dokumenter grunn til å tro at As religion *i seg selv* er årsaken til at han ble innkalt til drøftelsesmøtet 20. desember 2007. Ombudet finner det imidlertid ikke tvilsomt at måten A lar sin religion komme til uttrykk på, har vært en medvirkende årsak til at han ble innkalt til drøftelsesmøte.

For det første viser X til at hovedårsaken til at A ble innkalt til drøftelsesmøte i desember 2007, var at han ved flere anledninger hadde utført arbeid i strid med gjeldende retningslinjer, og heller ikke rettet seg etter instruksjoner han fikk. Det gjelder blant annet episoden i 2003, hvor feil fremgangsmåte ved rengjøring av en arbeidsmaskin førte til driftsstans og store økonomiske tap for X, skjodesløs kjøring med truck og nektelse av å etterkomme pålegg om gjennomføring av manuell sortering.

For det andre legger ombudet til grunn at As religiøse syn har påvirket hans utførelse av arbeidet. Når X har påpekt slurv ved telling av tomgods, har As reaksjon vært at Gud styrer og holder orden på det som skjer i løpet av dagen. Dette fremgår av både Ds og Cs fremstilling i notat fra møte avholdt av fagforeningen 30. januar 2008. Notatet er fremlagt av A selv. Av partenes redegjørelser fremkommer det heller ingen opplysninger om at A ble nøyere med telling av tomgods etter at dette ble tatt opp med ham, tvert om kom det inn klage like før drøftelsesmøtet vedrørende det samme forholdet. Ombudet legger også til grunn at A kom med tilsvarende uttalelser i forbindelse med advarselen av 23. juni 2003 og tilrettelegging av arbeidet på grunn av uansvarlig kjøring med truck.

For det tredje legger ombudet til grunn at A har misbrukt egen og andres arbeidstid i forbindelse med religiøse aktiviteter, for eksempel gjennom utdeling av flygeblader og religiøs agitasjon, se mer nedenfor. A stanset riktignok utdeling av flygeblader etter at dette ble tatt opp med ham. Allikevel fremstår det samlet sett som klart at A over tid ikke rettet seg etter de korrigeringer han fikk. Det ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett å pålegge arbeidstakere å begrense aktiviteter av privat karakter når det er fare for at de alminnelige arbeidsoppgavene ikke blir utført. Arbeidstaker plikter å rette seg etter slike pålegg.

For det fjerde legger ombudet til grunn at de religiøse utsagnene A kom med, var av en slik karakter at de andre følte seg plaget av dem. Ombudet viser her til advarslene av 23. juni 2003 og 11. januar 2007, som er signert av A. Ombudet fester ikke lit til As anførsel om at denne typen utsagn opphørte etter advarselen av 23. juni 2003. A bestrider for eksempel ikke at han har kommet med uttalelser om at "alkohol er djevelens verk". Ombudet har forståelse for at dette oppleves som provoserende på en alkoholproduserende arbeidsplass som X. Mer alvorlig er As dommedagsprofetier

som ble fremført mot slutten av arbeidsforholdet. I As redegjørelse av 8. mai 2008 omtales og forklares dommedagsprofetiene. Ombudet har liten forståelse for As anførsel om at ikke-troende ikke vil oppleve dommedagsprofetier som belastende i det daglige arbeidet. Særlig alvorlig er det dersom As uttalelser om at X ville brenne og mange personer ville omkomme er knyttet til dommedagsprofetiene. Hvorvidt denne uttalelsen er knyttet til dommedagsprofetiene er imidlertid noe uklart ut fra sakens dokumenter.

Selv om ytringsfriheten generelt, og retten til religiøse ytringer spesielt, er grunnleggende elementer i et demokratisk samfunn, vil det være begrensninger i ytringsfriheten. I arbeidslivet vil en slik begrensning følge av arbeidsmiljølovens krav om fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf. lovens § 4-1 første ledd. Arbeidsgiver har i denne sammenheng en plikt til å sikre at arbeidstakere ikke får uheldige belastninger, herunder trakassering eller annen utilbørlig opptreden, som følge av kontakt med andre kolleger, jf. arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje og fjerde ledd. Det ligger imidlertid utenfor ombudets mandat å ta stilling til om forhold er i strid med arbeidsmiljøloven kapittel 4, jf. diskrimineringsombudsloven § 1 annet ledd nr. 4.

Selv om ombudet ikke kan ta stilling til om arbeidsgiver, under henvisning til arbeidsmiljøet, har vært pliktig til å begrense As religiøse ytringer, ligger det innenfor ombudets mandat å ta stilling til om A er utsatt for *forskjellsbehandling* på grunn av religion, jf. diskrimineringsloven § 4.

A ville etter ombudets vurdering helt klart ha vært utsatt for forskjellsbehandling i strid med diskrimineringsloven § 4 dersom andre ansatte med andre religioner enn hans, fritt fikk komme med religiøse ytringer av samme karakter som A. Slik er det imidlertid ikke i denne saken. Arbeidsgiver har begrenset retten til religiøse ytringer ut fra to hensyn. For det første er det hensynet til kolleger som føler ubehag ved As ytringer. For det andre er det hensynet til effektiv utnyttelse av arbeidstiden, hvor arbeidsgiver viser til at A gjentatte ganger oppholder/distraherer andre kolleger i arbeidstiden, samt at han selv bruker arbeidstiden til andre gjøremål enn å utføre sine arbeidsoppgaver.

Avslutningsvis vil ombudet presisere at det i denne saken ikke er grunnlag for å vurdere om det har forekommet trakassering på grunn av religion i strid med diskrimineringsloven § 5. Drøftelsesmøtet kom i stand på grunnlag av flere episoder som arbeidsgiveren både ved formelle virkemidler som advarsler, og på andre måter, hadde påpekt overfor A. Det er naturlig at en arbeidstaker som innkalles til drøftelsesmøte, vil oppleve det som ubehagelig. Når arbeidsgiver, som her, mener å ha saklig grunn til å innkalle til drøftelsesmøte, vil heller ikke bestemmelsen om trakassering komme til anvendelse.

Ombudet er etter dette kommet til at A ikke er forskjellsbehandlet i forhold til andre arbeidstakere på grunn av religion.



## **Konklusjon**

X har ikke handlet i strid med diskrimineringslovens § 4 første ledd, ved å legge vekt på As religiøse ytringer i prosessen frem til innkallingen til drøftelsesmøtet 20. desember 2007.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås  
Likestillings- og diskrimineringsombud

Arshad Khan  
rådgiver