

**Om regulering ved bruk av religiøse, politiske og
kulturelle symboler i skole- og arbeidsliv, med
eksempler fra domstolene og
Forsvaret.**



Universitetet i Oslo
Det juridiske fakultet

Kandidatnummer: 610
Leveringsfrist: 25.11.2009

Til sammen 17.990 ord

24.11.2009

Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING</u>	<u>1</u>
<u>2</u>	<u>RETTLIG PLASSERING</u>	<u>2</u>
2.1	Diskrimineringslovgivningen	4
2.1.1	Arbeidsmiljøloven kapittel 13	4
2.1.2	Likestillingsloven	5
2.1.3	Diskrimineringsloven	6
2.1.4	Straffeloven § 135a	7
2.2	Internasjonale konvensjoner og menneskerettsloven	9
2.2.1	FNs menneskerettserklæring av 1948	9
2.2.2	SP artikkel 18	10
2.2.3	EMK artikkel 9	11
2.3	Håndheving	12
2.3.1	Domstolene	13
2.3.2	Arbeidsretten	13
2.3.3	Likestillings- og diskrimineringsombudet	14
2.3.4	Likestillings- og diskrimineringsnemnda	14
2.3.5	Klagenemnda for likestilling	15
2.4	Internasjonal rettspraksis	17
2.4.1	Den europeiske menneskerettsdomstol	17
2.4.2	Dansk rett	22
<u>3</u>	<u>ULIK SYMBOLBRUK</u>	<u>23</u>
3.1	Religiøse symboler	23
3.2	Politiske symboler	26
3.3	Kulturelle og andre symboler	26

<u>4</u>	<u>REGULERING AV SYMBOLBRUK I ARBEIDSLIVET</u>	<u>27</u>
4.1	Unntak fra forbud/adgang til å begrense	28
4.2	Symbolbruk som strider mot gjeldende uniformsreglement	29
<u>5</u>	<u>REGULERING AV SYMBOLBRUK I DEN NORSKE OFFENTLIGE GRUNNSKOLE</u>	<u>30</u>
5.1	Ordensreglement og lovgivning	30
5.2	Ordensreglementet til Kjenn skole	32
5.3	Oslo skolene og bruken av hode- og ansiktsplagg	33
<u>6</u>	<u>EKSEMPEL 1: FORSVARET OG DE IKKE-DISKUTABLE RELIGIØSE SYMBOLENE</u>	<u>34</u>
6.1	Uniformsreglementene	34
6.2	Hensyn og formål med uniformen	36
6.3	Politiske symboler	36
6.4	Kulturelle symboler	37
6.4.1	Kulturelle symbolers vern	38
6.5	Religiøse symboler	39
6.5.1	Direktivets punkt 2.3 og de ikke-diskutable religiøse symboler	41
6.6	Sanksjoner	44
6.7	Disiplinærorganene	45
6.8	Forsvarets regler og holdninger opp mot gjeldende rett	46

<u>7</u>	<u>EKSEMPEL 2: DOMSTOLSADMINISTRASJONEN OG FORSLAGET TIL NY § 4 I ”KAPPEFORSKRIFTEN”</u>	<u>47</u>
7.1	Domstolsadministrasjonens forslag til ny § 4 i FOR 1995-06-23	47
7.2	Er forbudet usaklig eller er det et uforholdsmessig inngrep?	51
<u>8</u>	<u>KONKLUSJONENE</u>	<u>56</u>
<u>9</u>	<u>LITTERATURLISTE</u>	<u>58</u>
9.1	Litteratur	58
9.2	Artikler og brosjyrer	58
9.3	Uttalelser og kommentarer fra FN	59
9.4	Annet	60
<u>10</u>	<u>LOV- OG FORARBEIDSLISTER</u>	<u>60</u>
10.1	Lover	60
10.2	Traktater	62
10.3	Forarbeider	63
10.4	Rundskriv, uttalelser og direktiv	63
10.5	Forskrifter og reglementer	63
<u>11</u>	<u>AVGJØRELSER</u>	<u>64</u>
11.1	Høyesterett	64
11.2	Lagmannsrett	65

11.3	Tingrett	65
11.4	Særdomstoler	66
11.5	Internasjonale dommer	66
11.6	Utenlandske dommer	66

1 Innledning

Dette er en oppgave om mulighetene som finnes for å begrense ulike bruk av symboler i arbeidslivet eller i samfunnslivet.

Hvor mye og hva vi legger i betydningen av symbolene kan være individuelt og kulturelt betinget, og det kan også forandre seg over tid.

Nazikorset eller svastikaen er et eksempel på dette. Et symbol som har eksistert i alle tider og i de fleste kulturer.

Noe symbolbruk syns vi er greit, annet syns vi er vanskelig å forholde oss til. De fleste syns det er helt greit med et lite smykke i halsen som symboliserer troen. Men det satte sterke følelser og meninger i sving da en ung kvinne søkte seg inn på politihøyskolen og samtidig ønsket å få bruke hijab.¹

Oppgaven skal ikke fortelle om de ulike symbolene, det over tjene kun som innledning og eksempler på det komplekse i symbolbruk. Jeg skal prøve å belyse adgangen til å begrense denne symbolbruken og peke på at noe symbolbruk har et bedre rettsvern enn andre, og hvorfor.

Er det forskjell på retten til å bruke religiøse symboler dersom man søker frivillig på en jobb, hvor det ikke er ønskelig eller forbudt med religiøse symboler? Kontra der hvor man er pliktig til å delta, for eksempel grunnskolen eller førstegangstjenesten?

Og dersom det over stemmer; vil det være saklig grunnlag å hevde at dersom man søker frivillig på en jobb, slik som politi, hvor man må være kvalifisert, så finnes det ikke grunnlag å hevde at det skjer en krenkelse av grunnleggende menneskerettigheter dersom man blir avvist, fordi man selv må bære konsekvensene av sine valg i religionsutøvelsen.

De verdiene som stilles opp mot hverandre er de noen av de grunnleggende menneskerettighetene; det er de individuelle verdier som for eksempel ytringsfrihet, og religions- og trosfrihet, avgrenset mot andre verdier som styringsretten og et eventuelt verdinøytralt arbeidsmiljø.

Videre opplegg er at jeg tar for med den rettslige plasseringen i kapittel 2, ulik type symbolbruk i kapittel 3, reguleringen av symbolbruk i arbeidslivet i kapittel 4. Kapittel 5 tar for seg den offentlige grunnskolen som et eksempel fra samfunnslivet. Kapittel 6 og 7 inneholder eksemplene fra arbeidslivet, først Forsvaret som praktiserer tillatelse for ikke-diskutable religiøse symboler, og så domstolene som ønsker å begrense all bruk av religiøse og politiske symboler. Konklusjonene er lagt inn i kapittel 8.

2 Rettslig plassering

Diskrimineringslovgivningen består av ulike lover og konvensjoner. Arbeidstakers vern mot usaklig forskjellsbehandling reguleres av Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 nr. 62, Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) av 9. juni 1978 nr. 45 og Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven) av 3. juni 2005 nr. 33.

Ulike lover benytter ulik terminologi, det er begreper som ”likebehandling” og ”vern mot diskriminering”. Henning Jakhelln skriver i sin bok at det ikke ligger noen realitetsforskjell i den noe forskjellige terminologi.² Likebehandling betyr at mennesker skal behandles likt.³ Vern mot diskriminering setter fokus på hva menneskene ikke skal utsettes for.⁴

Alle har krav på likebehandling og vern mot diskriminering, ingen skal heller utsettes for usaklig eller uvilkårlig forskjellsbehandling. Forskjellsbehandling er kun tillatt i helt

spesielle tilfeller, tillatt forskjellsbehandling må ha et saklig, objektivt, nødvendig og proporsjonalt formål.

Saklighetskravet stiller opp krav om at inngrepet ikke må være vilkårlig og samtidig nødvendig, det må heller ikke gå utover eller være åpenbart uegnet for å oppnå formålet. Objektivitetskravet utdyper saklighetskravet. Nødvendighetskravet er at inngrepet må være nødvendig for å oppnå formålet. Proporsjonalitetskravet er at inngrepet må stå i forhold til det som ønskes å oppnås. Dersom disse kravene er oppfylt så kan forskjellsbehandling være tillatt. Positiv forskjellsbehandling eller positiv særbehandling er en form for forskjellsbehandling som er tillatt for å øke likestilling blant grupper eller individer som normalt stiller svakere enn de andre. Kvotering er et eksempel på positiv forskjellsbehandling, hvor det settes krav til et visst antall av hver gruppe er representert, gjerne kjønn for å hindre at det ene kjønn er overrepresentert. Den positive særbehandling må opphøre med når formålet med den er oppnådd. Jeg kan ikke se at kvotering kan være aktuelt ved regulering av symbolbruk. Men et uniformskrav som forbyr bruken av alle typer symboler, vil kunne være et eksempel på mulig tillatt forskjellsbehandling. Her finnes det flere saker fra domstolene, også Domstolsadministrasjonens forslag til ny § 4 i ”kappeforskriften” er et eksempel på et uniformskrav med totalforbud av ulike symboler. Domstolsadministrasjonens forslag kommer jeg tilbake til i kapittel 6.

Både direkte og indirekte forskjellsbehandling er forbudt. En indirekte forskjellsbehandling er en handling som i utgangspunktet er en nøytral handling, men som i sitt resultat setter noen i en dårligere posisjon enn andre som er i tilsvarende posisjon, fordi vedkommende har en ”egenskap” ved seg selv som kan forårsake slike situasjoner. Denne ”egenskapen” kan for eksempel være kjønn, etnisitet, språk, religion mf.

Forskjellsbehandlingen trenger ikke være en handling. Unnlatelser, bestemmelser, praksis og betingelser kan også resultere i forskjellsbehandling. Ytringer er normalt ikke forskjellsbehandling. Ytringer har på den ene siden et eget vern i ytringsfriheten, men vil dersom de er diskriminerende kunne falle inn under forbudet mot diskriminerende og hatefulle ytringer i straffeloven § 135 a. Det kreves en årsakssammenheng mellom

diskrimineringsgrunnlaget og behandlingen som noen utsettes for. Det er nok å konstatere virkning av handlingen for at forskjellsbehandling skal foreligge.

Rettspraksis viser at forskjellsbehandlingen består i at forskjellige bestemmelser brukes på sammenliknbare situasjoner, eller at den samme bestemmelsen brukes på forskjellige situasjoner. Det er situasjonen til vedkommende som hevder at han eller hun har blitt utsatt for en usaklig og uvilkårlig forskjellsbehandling, som skal sammenliknes med situasjonen til andre som ikke har vært utsatt for det. Sammenlikningssituasjonen kan godt være hypotetisk, det er nok å konstatere at den diskriminerte har kommet i en dårligere situasjon.

Så da er spørsmålet om og i hvilken grad man kan stilles i en dårligere situasjon pga regulering av symbolbruk. Det snart klassiske eksempelet er bruken av hijab, opp mot arbeidsgivere som enten ønsker seg helt nøytrale arbeidsuniformer, eller som ikke praktiserer arbeidsuniformer, men som av ulike årsaker ønsker å kontrollere hva de ansatte har på seg. Her vil den ansatte stille i en dårligere situasjon enn andre, fordi at hijaben ansees for de fleste som bruker den å være et plagg de ikke tar av seg. En ansatt som insisterer å bruke sin snakebite⁵ eller nekter å ta av seg sin partipolitiske bottoms stiller også i en dårligere situasjon enn andre dersom de for eksempel blir sagt opp. Det påfølgende spørsmålet er om de har blitt utsatt for er usaklig eller uvilkårlig forskjellsbehandlingen.

2.1 Diskrimineringslovgivningen

Her behandles de norske diskrimineringslovene.

2.1.1 Arbeidsmiljøloven kapittel 13

Likebehandlingskapittelet i arbeidsmiljøloven setter opp forbud mot diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering eller alder, jf aml. § 13-1 første ledd. Bestemmelsen gjelder også overfor deltids og midlertidige

ansatte, jf § 13-1 tredje ledd. Arbeidsmiljøloven gjelder også fra utlysning av stilling til arbeidsforholdets opphør. Det gjelder altså selv om det ikke blir noe arbeidsforhold.

Unntak fra forbudet mot diskriminering er hjemlet i aml. § 13-3. Forskjellsbehandlingen må ha et saklig formål, ikke være et uforholdsmessig inngripende ovenfor den eller de som utsettes for forskjellsbehandlingen, i tillegg til at der er et nødvendighetskrav i forhold til utøvelsen av arbeidet eller yrket. Et viktig unntak er hjemlet i aml. § 13-3 tredje ledd og gjelder stillinger knyttet til religiøse trossamfunn, og gir et unntak i forhold til forbudet mot diskriminering på grunn av homofilt samlivsform.

Symbolbruk som kan tenkes å komme under disse grunnlagene er bottoms eller pins med partipolitisk tilhørighet eller et eventuelt medlemskap i LO, regnbueflagget dersom man støtter homofil eller lesbisk frigjøring. Det forekommer lite trolig at det i dag vil vekke oppsikt i arbeidslivet med disse symbolene. Men det kan tenkes i stillinger hvor de overnevnte diskrimineringsgrunnlagene er problematiske

For at det skal være snakk om en forskjellsbehandling må vedkommende ha blitt satt i en dårligere stilling enn andre. Og forskjellsbehandlingen får ikke være usaklig eller uvilkårlig.

2.1.2 Likestillingsloven

Aml. § 13-1 fjerde ledd henviser til likestillingsloven ved diskriminering på grunn av kjønn. Det følger av generalklausulen i likestillingsloven § 3 at forskjellsbehandling på grunn av kvinner og menn ikke er tillatt.

Det finnes forskjellige unntak fra forbudet, § 3 fjerde ledd gis tillatelse til forskjellsbehandling i særlige tilfeller, dersom formålet er saklig uavhengig av kjønn, og middelet som er valgt er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende i forholdet til formålet. Denne likner litt på § 3a som tillater særbehandling av det ene kjønn. Det første gjelder i særlige tilfeller, det andre helt til et bestemt formål er oppnådd.

Symbolbruk som gjelder kjønn vil være ulike symboler som kun brukes av det ene eller det andre kjønn, for eksempel bruk av hijab, fordi det kun er kvinner som bruker hijab. Hijab er et godt eksempel på et symbol som diskriminerer på flere områder, det rammer ikke bare fordi det er kjønnsbasert plagg men også fordi at det er et religiøst plagg.

Andre symboler som kan rammes er turban, kipa, fordi det er menn som bruker dem. Det er ingen kjente saker fra håndhevingsorganene om dette.

Det kan tenkes at en mann som rammes dårligere enn andre menn i tilsvarende situasjon, fordi han har langt hår, men da må det fremkomme at den underliggende årsaken til forskjellsbehandlingen er at arbeidsgiver mener at langt hår kun er for kvinner. Dersom man ser på langt hår og skjørt som en del av en kvinnekultur. Her kan man også spekulere i hvordan det ville blitt dersom den mannlige ansatte ønsket å gå i kvinneklær. En absolutt interessant problemstilling og det følger av forarbeidene til likebehandlingskapittelet; Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) om lov og endring i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv (likebehandling i arbeidslivet)) m.m. side 31 at transkjønnede er ikke vernet av bestemmelsen om ”seksuell orientering” i aml. § 13-1 første ledd. Det er sikker rett at transkjønnede omfattes av likestillingsloven, jf NOU 2009:14⁶ s.134.

2.1.3 Diskrimineringsloven

Aml. § 13-1 fjerde ledd henviser til diskrimineringsloven ved diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.

Igjen er det de religiøse symbolene som er de mest aktuelle. Religiøse symboler vil være turban, hijab, niqab, burka, kipa. Samiske symboler kan komme inn her for det handler om etnisitet, avstamning. Aktuelle samiske symboler vil kunne være samekofta, skalla og det karakteristiske hodeplagget.

Domstolsadministrasjonen ønsker å forby alle politiske og religiøse symboler for å verne om domstolenes nøytralitet, mer om dette i kapittel 6.

Hijab er det mest omdiskuterte religiøse symbolet, også når det kommer til rettsavgjørelser, flere saker blir tatt opp under punkt 2.3.

2.1.4 Straffeloven § 135a

Almindelig borgerlig Straffelov (Straffeloven) 22. mai 1902 Nr.10 er ikke en del av diskrimineringslovgivningen, men straffelovens § 135 a omtales her fordi diskriminerende eller hatefull symbolbruk kan straffes med bøter eller fengsel inntil 3 år. Straffelovens § 135 a første ledd, tredje setning, om at symboler regnes som ytring ble tilføyd i 2003. For at kravene til straffansvar skal være oppfylt må de øvrige vilkår i strl. § 135 a er oppfylt. Skyldkravet er oppfylt allerede ved grovt uaktsomhet. Offentlighetskrav, betyr at minst én person har blitt utsatt for eller oppfattet utsagnet, henvisningen i annet punktum, til strl. § 7 nr. 2, gir også anledning å straffe slike ytringer som er publisert, enten via tradisjonell trykk eller via internett. Annet ledd sier at en med en diskriminerende eller hatefull ytring så menes det å true, forhåne, fremme hat, forfølge eller ringakte noen, på grunn av hudfarge, etnisk eller nasjonal opprinnelse, religion eller livssyn, eller pga homofil legning, leveform eller orientering.

De typiske symbolene som anses diskriminerende eller hatefulle er hakekorset og Hitlerhilsen. Kristne vil kunne oppleve opp-ned kors og andre satanistiske eller hedenske symboler som truende og hatefulle, spesielt dersom noen har bedrevet hærverk mot en kirke og malt symboler av denne art på veggene. Her vises til dom i Agder Lagmannsrett, RG 1996 side 577, hvor tre menn ble dømt for flere forhold, bla for forsøk på å brenne ned Eikanger kirke, de ble også dømt for overtredelse av strl. § 135 a, for å ha spikret opp et trekors og et ark med gotisk skrift på kirkedøren, samt å ha tegnet et pentagram foran kirkedøren.

Terskelen for å bli dømt har vært høy, dette fordi at strl. § 135 a skal veies opp mot Grl. § 100 og ytringsfriheten. I Rt.1978 side 1072 (Leserbrevdommen) ble en mann frikjent

for straffbar handling etter å ha skrevet et leserbrev som inneholdt nedsettende omtale av fremmedarbeidere. Førstvoterende vektla ytringsfriheten vesentlig.⁷ Og han uttaler videre ”Hvis fordommer, usaklige meninger og uriktige falske oppfatninger stenges ute fra den offentlige debatt, vil de lettere kunne vokse i det stille uten at de kan imøtegås, noe som i lengden kan medføre større skadevirkninger enn om de kommer fram offentlig og kan besvares.” Denne holdning har vært gjentatt ved flere dommer etter 1978.

Rt. 2002 s. 1618 (Boot Boys), ble lederen av den nynazistiske gruppen Boot Boys frikjent for nedsettende uttalelser om innvandrere og jøder. Han hadde under demonstrasjonen i Askim også framsatt Hitler-hilsen. Førstvoterende refererte til leserbrevdommen.

Dommen har vært sterkt kritisert, blant annet av FNs rasediskrimineringskomité (CERD), som i uttalelse av 15. august 2005⁸ påpekte at dommen ikke oppfylte kravene til vern mot rasistiske ytringer i De forente nasjoners internasjonale konvensjon av 21. desember 1965 om avskaffelse av alle former for rasediskriminering. Ratifisert uten forbehold⁹ og trådte i kraft 5. september 1970.

RDK ble inkorporert i diskrimineringsloven og gjelder på lik linje med all annen lov i Norge og uten forrang ved motstrid.

I tillegg har Grl. § 100 og strl. § 135 a blitt endret siden dommen. Grunnloven § 100 ble endret ved Stortingets vedtak 30. September 2004 og åpner for at rasistiske ytringer kan straffes i lagt større grad. Strl. § 135 a har blant annet tatt inn spesifikasjonen om at symboler også regnes som ytringer, jf § 135 a første ledd, tredje setning. Skyldkravet gikk fra forsett til også å gjelde grov uaktsomhet. I tillegg er det ikke noe krav om at ytringen skal være mottatt eller spredt videre, det er nok at den er egnet til og nå et større antall mennesker, for eksempel at det er lagt ut på internett eller kringkastet på radio, uavhengig om noen har sett eller hørt budskapet.

Etter 2005 har det kun vært et tilfelle hvor noen har vært tiltalt etter straffeloven § 135 a. Det gjaldt ytringer som sto trykt i VG sommeren 2003. Vedkommende ble dømt i tingretten¹⁰, frikjent ved kjennelse av lagmannsretten¹¹, Høyesterett¹² opphevet lagmannsrettens kjennelse, anken gikk derfor tilbake til ny behandling i lagmannsretten¹³ som dermed forkastet den opprinnelige anken og slo fast at tingrettens dom ble stående.

2.2 Internasjonale konvensjoner og menneskerettsloven

Likebehandling eller vern mot diskriminering har i dag ingen egen Grunnlovsbeskyttelse. Det nærmeste det kommer en eventuell konstitusjonsbeskyttelse er Grunnloven § 110 c, hvor statens myndigheter pålegges å respektere og sikre Menneskerettighetene. Slik fremheves menneskerettighetskonvensjonene betydning i Grunnloven, og de konvensjonene vi har forpliktet oss til gjøres til norsk rett gjennom inkorporasjon, jf Grunnloven § 110 c annet ledd. Staten pålegges å se til at menneskerettighetene slik de er nedfelt i konvensjonene blir fulgt opp og tilrettelegges slik at de blir overholdt.

Den internasjonale rett som her siktes til er noen av de konvensjonene som har sitt opphav i folkeretten og som er inntatt i Lov om styrking av menneskerettighetens stilling i norsk rett (menneskerettsloven) 21. mai 1999 Nr. 30. Formålet med menneskerettsloven er å styrke menneskerettighetenes stilling i Norge,¹⁴ ved motstrid skal de konvensjonene inntatt i menneskerettsloven ha forrang foran annen norsk lovgivning.¹⁵ Symbolbruk er ikke nevnt i konvensjonene, men blir innfortolket.

2.2.1 FNs menneskerettserklæring av 1948

Menneskerettigheter er grunnleggende rettigheter som tilkommer alle mennesker, for eksempel retten til liv, ytringsfrihet, religionsfrihet og frihet fra tortur.

10. desember 1948 ble FNs verdenserklæringen om menneskerettighetene¹⁶ vedtatt.

Verdenserklæringen er ikke en bindende traktat/konvensjon, teksten er vag og uforpliktende erklæring.

Det tok nesten 20 år før FN klarte å vedta forpliktende konvensjoner. De forente nasjoners internasjonale konvensjon 16. Desember 1966 om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ØSK) og De forente nasjoners internasjonale konvensjon 16. desember 1966 om

sivile og politiske rettigheter (SP)¹⁷ var ferdige. Kun SP artikkel 18 har fått innfortolket retten til religiøse symboler.

2.2.2 SP artikkel 18

SP inntatt i menneskerettsloven og har ved motstrid fortrinnsrett.¹⁸

EMK artikkel 18 gir alle en rett til tankesamvittighet og religionsfrihet. Det er religionsfriheten som er beskyttet, ikke religionene. Friheten gjelder både det å bekjenne seg til og det å anta en religion eller tro. Enten alene eller sammen med andre, offentlig eller privat å utøve religionen eller sin tro. Selve utøvelsene friheten dekker er opplistet i artikkelen og gjelder både gudstjeneste, iakttagelse av religiøse skikker, andaktsøvelser og undervisning. I originaltekst er dette omtalt som worship, observance, practice and teaching. Dette går på den offentlige siden av religionsutøvelsen, den siden som kan komme i konflikt med andres rettigheter.

FNs menneskerettighetskomité (Human Rights Committee) har i General comments 22 para 4 fra 1993 uttalt følgende:

”The observance and practice of religion or belief may include not only ceremonial acts but also such customs as the observance of dietary regulations, *the wearing of distinctive clothing or headcoverings* (min kursivering), participation in rituals associated with certain stages of life, and the use of a particular language customarily spoken by a group.”¹⁹

Dette betyr at religiøse plagg, også de som dekker hodet vil kunne finne vern i SP artikkel 18. I saken Raihon Hudoyberganova v Uzbekistan²⁰ fant menneskerettskomitéen ut at det forelå brudd på SP artikkel 18 nr. 2. Saken gjaldt en kvinne som ble utvist fra universitetet etter at hun nektet å fjerne sitt religiøse hodeplagg.

Inngrep kan kun gjøres etter det som følger av SP artikkel 18 tredje ledd hvor det står at et eventuelt inngrep må ha lovhjemmel. Inngrepet må være nødvendig for å beskytte den

offentlige sikkerheten, orden, helse eller moral. Eller for å beskytte andres rettigheter og friheter. Retten til religion og tro får ikke utsettes for andre slags begrensninger enn dette. Den er antatt er i sin utforming nesten identisk med EMK artikkel 9 annet ledd, siden vilkårene for unntak er de samme, med unntak av SP har inntatt beskyttelse av den offentlige sikkerhet som et vilkår for unntak. Mer om unntakene følger under punkt 2.2.4.

2.2.3 EMK artikkel 9

Europarådets konvensjon 4.november 1950 om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter (EMK) er inntatt i menneskerettsloven, og har ved motstrid fortrinnsrett.²¹

EMK art. 9 beskytter borgerne mot statlig inngripen i deres tankefrihet, samvittighetsfrihet og religionsfrihet. Den gir borgerne rett til skifte religion eller overbevisning, den gir også borgerne rett til å utøve sin religion, både alene og sammen med andre, offentlig og privat.

Artikkel 9 gir ethvert menneske frihet til å velge religion, tro eller overbevisning, det omfatter også retten til å velge bort religion. Denne friheten gjelder også til retten religionsutøvelse, enten alene eller sammen med andre, så vel offentlig som privat, den omfatter også retten til å avstå fra utøvelsen. Artikkel 9 verner altså både de passive og de aktive troende. Denne retten er total og en av de grunnleggende menneskerettighetene. Selve utøvelsen omfatter handlinger som tilbedelse, undervisning, praksis og etterlevelse. Slik som gudstjeneste, faste, religiøse drakter, og ulike ritualer, slik som dåp og konfirmasjon. Ting som er av betydning for religionsutøvelsen, enten fordi man velger det selv, eller for at det er pålagt. EMK art. 9 sier ikke noe om bruk av symboler av kulturell eller politisk art. Men den gir religiøse rett til å etterleve sin religion, herunder innfortolkes det at religiøse symboler kan være tillatt etter art. 9. I den engelske teksten brukes begrepet ”observance”, det er blitt oversatt med ”etterlevelse”. ”Observance” peker i retning av utøvelse eller overholdelse av skikker, som for eksempel prosesjoner, klesdrakter, matvaner, hår, skjegg, krusifikser og annet.

Det er individene som skal beskyttes. Ikke juridiske personer slik som for eksempel et trossamfunn, selv om enkeltindividene i trossamfunnet kan ha krav på vern. Individene skal både beskyttes mot inngrep fra myndighetenes side, og fra overgrep fra hverandre. Så på den ene siden er det statens oppgave å passe på at staten selv ikke bryter artikkel 9, på den andre siden skal staten også passe på at ingen andre heller gjør det. Samt legge forholdene til rette for at dette vernet opprettholdes.

EMK art. 9 annet ledd gir adgang til å sette begrensninger i denne utøvelsen/etterlevelsen. Det er satt ulike krav til denne adgangen; for det første er det et krav om at begrensningen må ha lovhjemmel, ”prescribed by law”, og for det andre må begrensningen være nødvendig i et demokratisk samfunn, ”necessary in a democratic society”, og for det tredje må minst et av formålene som er opplistet være tilstede for inngripen.

Lovkravet er for å hindre bla uvilkårighet og forutberegnelighet og kan enten følge direkte av lov eller være avledet av lov.

Kravene til nødvendighet er uttømmende og det er nok at en av dem er oppfylt, men selve inngrepet må være nødvendig i et demokratisk samfunn av hensyn til den offentlige trygghet, for å beskytte den offentlige orden, helse eller moral, eller for å beskytte andres rettigheter og friheter.

Brudd på artikkel 9 tas opp under punkt 2.4.1

2.3 Håndheving

I diskrimineringsretten kan saker enten føres for direkte domstolene eller for likestillings- og diskrimineringsombudet som er et uavhengig forvaltningsorgan. Her skal alle som mener seg diskriminert mulighet til å få saken sin prøvd. Saken kan ankes til likestillings- og diskrimineringsnemnda.. Mer om dette under punktene 2.3.3 og 2.3.4.

I Norge har vi et ”dobbeltporet” prosessordning²² når det gjelder rettstvister om arbeidsforhold. Noen tvister følger de ordinære domstolene, andre tvister kan tas opp for Arbeidsretten.

2.3.1 Domstolene

Med unntak av de sakene som er nevnt under punkt 2.1.4 hvor det er staten som straffer for diskriminerende eller hatefull symbolbruk etter straffeloven § 135 har domstolen behandlet få saker som angår brudd på retten til å bruke ulike typer symbol.

Til illustrasjon kan vises til TOSLO-2007-51533 fra Oslo tingrett, som indirekte omhandler symbolbruk. Det er en oppsigelsesak. A var flyktning fra Iran og jobbet på IKEA AS. Han hadde ved flere anledninger kommet med negative ytringer om enkelte kollegers bruk av hijab, og ved ett tilfelle direkte fortalt dette til en kollega som brukte hijab. A ble etter flere advarsler sagt opp på bakgrunn av dette. Retten henviste til at det i rettspraksis framgikk at selv forholdsvis ekstreme politiske oppfatninger i seg selv ikke kan lede til oppsigelse. Retten fant at oppsigelsen var ugyldig, etter at det hadde vært foretatt en avveining av hensynet til arbeidsgiver opp mot hensynet til arbeidstaker, arbeidstaker ville havne i en vanskelig situasjon dersom han måtte fratre.

2.3.2 Arbeidsretten

Arbeidsretten reguleres av Lov om arbeidstvister 5. mai 1927 nr. 3. Det følger av arbeidstvistloven § 8 første ledd at søksmålsretten er forbeholdt organisasjonene som tariffparter.²³ Arbeidsretten kan behandle tvister om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller beståen, brudd på fredsplikten, erstatning for tariffbrudd, samt ulovlig arbeidsstans, det følger av arbeidstvistloven § 7 nr. 2. Kravene må følgelig være grunnet i en tariffavtale eller gjelde andre kollektivrettslige spørsmål. Arbeidsretten vil bare kunne brukes for konflikter om arbeidsgivers styringsrett, vedrørende begrensninger i bruk av religiøse, politiske eller kulturelle symboler, dersom dette er hjemlet i tariffavtalen. Individuelle

arbeidsavtaler skal føres for de ordinære domstolene, så lenge det er arbeidsgiver eller arbeidstager som vil prøve tvisten for retten. Dette gjelder selv om det i arbeidsavtalen er henvist til tariffavtaler eller bestemmelser i en tariffavtale, fordi det er den individuelle arbeidsavtalen som er søksmålsgrunnlaget.²⁴

Det har følgelig ikke vært brakt relevante saker innfor Arbeidsretten.

2.3.3 Likestillings- og diskrimineringsombudet

Ombudet kan treffe vedtak om det foreligger brudd på diskrimineringslovene. Vedtakene er ikke rettslig bindende og ombudet kan ikke pålegge sanksjonering, men ombudet uttaler på sine nettsider at de fleste velger å rette seg etter uttalelsen.²⁵

De saker ombudet har om symbolbruk er blitt oversendt nemnda og tas opp under ett i punkt 2.3.4.1.

2.3.4 Likestillings- og diskrimineringsnemnda

Nemnda behandler kun saker som først har vært hos ombudet.

Nemnda kan pålegge stansing, retting eller andre tiltak for å sikre at diskrimineringen opphører eller ikke skjer igjen. Nemnda kan sette frist for når vedtaket skal være gjennomført, de kan likeledes treffe vedtak om tvangsmulkt dersom vedtaket ikke overholdes innen fristen.

Nemnda kan ikke treffe vedtak i saker som hører til andre forvaltningsorganer eller Arbeidsretten.

Nemndas vedtak kan ikke overklages, men saken kan prøves for domstolene.

2.3.4.1 Sak nr. 26/2009

Saken gjaldt om en arbeidsgiver handlet i strid med forbudene i diskrimineringsloven § 4 og likestillingsloven § 3, på grunn av religion og kjønn etter at en kvinnelig ansatt gikk fra sin stilling etter at hun begynte å bruke hijab.

Saken var først oppe hos likestillings- og diskrimineringsombudet som konkluderte med at avslutningen av arbeidsforhold var ulovlig, da det var grunnet i at den ansatte (B) hadde begynt å bruke hijab. Etter klage fra arbeidsgiver (A) ble saken vurdert på nytt av ombudet, som fastholdt sin konklusjon. Saken ble så oversendt til Likestillings og diskrimineringsnemnda.

Nemnda konkluderte med at B ble behandlet i strid med forbudet mot direkte diskriminering på grunnlag av religion i diskrimineringsloven § 4 og forbudet mot indirekte diskriminering på grunn av kjønn i likestillingsloven § 3 fordi hun brukte hijab på arbeidsplassen (A).²⁶

Nemnda fant det ikke nødvendig å ta stilling til om B ble avskjediget, sagt opp eller om hun selv sa opp. Nemnda la til grunn de sider av saksforholdet som ble bekreftet av begge parter samt det som ensidig ble bekreftet fra daglig leder (C) i et brev datert 5. mai 2009. Nemnda fant heller ikke at unntaksregelen i diskrimineringsloven § 4 fjerde ledd eller likestillingsloven § 3 fjerde ledd kom til anvendelse, det var ingen omstendigheter som pekte i retning av bruk av hijab kom i konflikt med saklig formål til bedriften.

2.3.5 Klagenemnda for likestilling

Opphørte som eget organ fra januar 2006, da Likestillings- og diskrimineringsombudet ble opprettet. Likestillingsombudet, Likestillingscenteret og Senter mot etnisk diskriminering opphørte også og inngikk i det nye ombudet. Praksis kan fortsatt være relevant.

2.3.5.1 LKN-2001-8²⁷

Uniformskravene på et hotell tillot ikke hodeplagg. Forbudet rammet alle typer hodeplagg, også religiøst betingede hodeplagg, eneste unntak var hodeplagg for Door-Men, Bell-Men. Saken dreide seg om en kvinne som brukte hijab og følgelig ble nektet å bruke denne på jobb. Klagenemnda fant at uniformsreglementet førte til indirekte diskriminering etter likestillingsloven § 3 andre ledd andre punktum, da det først og fremst var kvinner som ble rammet og at forskjellsbehandlingen ble det ansett som urimelig i lovens forstand.

Urimelighetsvurderingen ble foretatt konkret ut fra romvertenes arbeidsoppgaver og formålet til uniformen. Hotellet fremholdt profilering, markedsføring, hensiktsmessighet og sikkerhet som formål med uniformen og hvorfor hodeplagg ikke var tillatt, de begrunnet ikke behovet for verdinøytralitet. Nemnda fant at hotellet lett kunne utforme hijaber som passet inn under formålene til uniformen og at uniformsreglementet slik det var blitt håndhevet var urimelig overfor denne gruppen.

Uniformsreglementet i sin ordlyd sa ingenting om religiøse symboler, forbudet gjaldt hodeplagg generelt, og på denne måten rammet forbudet de religiøse hodeplaggene. Reglementet var ment å være kjønnsnøytralt, alle skulle behandles likt, men ble ansett for i det vesentlige å ramme kvinner med hijab. Det kan være litt vanskelig å se hvordan dette rammer kjønnskjevt, siden det også rammer sikher som bruker turban og mannlige medlemmer av det mosaiske trossamfunn, altså ikke bare muslimske kvinner som bruker hijab. Men Nemnda bemerket at siden antallet mannlige sikher og medlemmer av det mosaiske trossamfunn var opplyst å være betydeligere lavere enn antallet muslimer i Norge, og at antallet muslimske kvinner i Norge som brukte hijab er en ukjent enhet, så mente Nemnda at forbudet først og fremst vil ramme muslimske kvinner som ønsket å bære hijab. Og at det på denne måten rammet kjønnskjevt.

2.4 Internasjonal rettspraksis

I forhold til symbolbruk foreligger relevant rettspraksis fra EMD og dansk rettspraksis. De følger nedenfor

2.4.1 Den europeiske menneskerettsdomstol

Den europeiske menneskerettsdomstol (EMD) er en internasjonal domstol med sete i Strasbourg. Domstolen består av en dommer fra hvert medlemsland og dens oppgave er å håndheve EMK.

Høyesterett er siste ankeinstans i det norske domstolshierarkiet. EMD er en slags ankeinstans over Høyesterett, men man kan kun anke på eventuelle brudd på rettigheter som følger av EMK. EMD tar altså ikke standpunkt domstolsavgjørelsen skal oppheves, de slår kun fast om foreligger brudd på de rettigheter du har etter EMK.

Dette er langsom prosess som tar mange år.

Alle saker som har vært tatt opp i EMD vedrørende EMK artikkel 9 og bruken av religiøse symboler, har vært relatert til skolevesenet. Sakene følger under. Og alle så nær som en sak har handlet om retten til å bruke hijab, enten som lærer eller som student. Kun en sak gjaldt retten til ikke å bli eksponert for religiøse symboler, krusifiks. Alle sakene var fra sekulære land.

2.4.1.1 Leyla Sahin v Turkey²⁸

Leyla Sahin var student ved universitet i Istanbul. Hun var praktiserende muslim og anså det som sin religiøse plikt å bruke hijab. Universitetet innførte et generelt forbud mot bruk av religiøse symboler og klesdrakter, forbudet gjaldt blant annet hijab skjegg. Studenter som brøt med forbudet ville miste retten til å være student. Leyla Sahin fortsatte å bære hijab og ble tilslutt utvist fra universitetet. Leyla Sahin brakte saken inn for tyrkiske

domstoler, hvor hun tapte i alle instanser. Hun klaget saken inn for EMD hvor domstolen i kammer fastslo enstemmig at hennes rettigheter ikke var krenket.²⁹ Hun klaget derfor saken inn for domstolens storkammer³⁰ som aksepterte klagen.³¹

Storkammeret slo fast at reglementet hadde brutt med Leyla Sahibs rett til fri religionsutøvelse etter EMK artikkel 9.³² Spørsmålet ble deretter å slå fast om forbudet oppfylte kravene etter EMK artikkel 9(2). Domstolen slo fast at kravet til lovhjemmel var oppfylt,³³ og at hjemmelskravet ikke bare gjelder formell lovgivning,³⁴ men også kan være avledet fra formell lov. Formålskravet var ikke et spørsmål mellom partene.³⁵ Det som ble det avgjørende var forholdsmessighetskravet; om inngrepet var ”nødvendig i et demokratisk samfunn”.

Domstolen hevdet at det i et demokratisk samfunn så kan det være nødvendig å foreta en balansering av de ulike rettighetene i EMK opp mot hverandre.³⁶ Balansen sto mellom retten til fri religionsutøvelse på den ene siden og Tyrkias sekulariseringsprinsipp på den andre siden. Domstolen mente at inngrepet ikke gikk lenger enn nødvendig, tatt i betraktning at Tyrkia er en sekulær stat, og av hensyn til blant annet likestillingen mellom kvinner og menn, den politiske signaleffekten den offentlige ro og orden, og respekten for andres rettigheter.³⁷

2.4.1.2 Lucia Dahlab v Switzerland³⁸

Saken om Lucia Dahlab er en avvisningskjennelse, men domstolen valgte å komme med kommentarer.

Lucia Dahlab jobbet som førskolelærer i den offentlige grunnskolen i Genève. Elevene hun underviste var i alderen 4 til 8 år. Hun var muslim og hadde valgt å bruke hijab. Etter flere år ble hun nektet å bruke hijab. Lucia Dahlab nektet å ta av seg hijaben, og brakte saken inn for sveitsiske domstoler hvor hun tapte i alle instanser. Hun klaget saken inn for EMD som avviste saken, og begrunnet det med at klagen var ”manifestly ill-founded” (åpenbart

grunnløs) etter EMK artikkel 35 nr. 3, og deretter heller valgte å kommentere de materielle spørsmålene saken reiste.

Domstolen vektla ikke nevneverdig det faktum at det tok det lang tid før myndighetene krevde at Lucia Dahlab skulle slutte med hijab, 5 år og 3 måneder. Det ble heller ikke bevist at noen av elevene hadde tatt skade av at hun brukte hijab. Ei heller det faktum at ingen, verken foreldre eller elever noen gang hadde klaget på hijaben.³⁹ Men at hun tvert om hadde vært veldig påpasselig med å vise respekt og toleranse overfor sine elever, nettopp fordi det var et multikulturelt skolemiljø.⁴⁰

Domstolen valgte å ta for seg om vilkårene i EMK artikkel 9 nr. 2 var oppfylt, om adgangen til å gjøre begrensninger i trosfriheten. Domstolen fant at både kravet til lov og formålkravet var oppfylt, drøftelsen sto på om inngrepet var nødvendig i et demokratisk samfunn.⁴¹ På den ene siden rettigheten og frihetene til de andre, elevene og deres foreldre, opp mot hennes rettighet til å bære hijab i undervisningen. På den andre siden hennes trosfrihet opp mot nøytralitetsprinsippet som praktiseres i sveitsiske skoler.⁴² Domstolen vektla det faktum at elevene hennes var mellom 4 og 8 år og derfor lette å påvirke, samt nøytralitetsprinsippet i den sveitsiske grunnskole.

Domstolen var av den oppfatning at det ikke forelå brudd EMK artikkel 14.

2.4.1.3 Affaire Kurtulmus c Turkey⁴³

Saken er en avvisningsavgjørelse i EMD.

Klageren var professor ved Universitetet i Istanbul. Og ble i likhet med Leyla Sahin nektet å bruke hijab. Hijab var i strid med universitetets reglement. Kurtulmus anførte at disiplinærtiltakene mot henne stred mot hennes rettigheter etter EMK. Saken ble avvist.

2.4.1.4 Kose and 93 others v. Turkey⁴⁴

Saken ble avvist.

93 barn og deres foreldre hadde klaget inn at de ble nektet å bruke hijab på skolen.

EMD kom med en generell uttalelse om at EMK artikkel 9 ikke beskytter enhver handling grunnet i religion, og at den heller ikke gir en ubetinget rett til å opptre på en måte bare fordi det er basert på religiøs tro.

Forbudet var generelt rettet og gjaldt alle uten hensyn til religion. Klagen ble avvist som åpenbart ugrunnet.

2.4.1.5 Lautsi v. Italia⁴⁵

Lautsi hadde to sønner i offentlig skole i Italia. Hun reagerte sterkt på at det var krusifiks i alle klasserom. Hun mente at dette stred mot prinsippene om sekularitet og hennes og sønnenes rett til frihet fra religion. Hun viste blant annet til en rettssak hvor det ble bestemt at krusifiks i valglokaler var å anse som brudd på sekularisering. Staten Italia har ingen statskirkeordning lenger, men 85-90 % av befolkningen tilhører den romersk-katolske kirke. Skolestyret nektet å etterkomme hennes ønske om å fjerne krusifiksene, de mente at dette var en del av den italienske historie, kulturarv og identitet. Saken ble brakt innfor domstolen og helt opp til EMD, som konkluderte med skolens bruk av krusifiks var et brudd på blant annet EMK artikkel 9, i tillegg til artikkel 2 i protokoll nr 1 om retten til utdanning.

2.4.1.6 Overføringsverdi til norske forhold

I et brev fra Utdanningsdirektoratet til Kunnskapsdepartementet⁴⁶ antas det at Leyla Sahin-saken har begrenset overføringsverdi til norske forhold: *”Direktoratet mener at denne saken har begrenset verdi for Norge, på bakgrunn av de store historiske og kulturelle forskjellene mellom det tyrkiske og det norske samfunn. Fordi Norge har en statskirkeordning, jf grunnloven § 2, og en kristen formålsparagraf i grunnskolen, jf opplæringsloven § 1-2, kan det være grunnlag for å stille strengere krav til argumentasjon dersom vi skal ha et liknende forbud i Norge.”*

Domstolen uttaler om dette i Leyla Sahin-saken at landene i Europa har ulik praksis på forholdet mellom stat og religion, og de nødvendigheter som må gjøres i forhold til å beskytte andres rettigheter og friheter samt opprettholdelse av offentlig ro og orden, og at landene selv måtte finne ut av dette.⁴⁷

Om overføringsverdien av Lucia Dahlab-saken til norske forhold, så har Sveits et nøytralitetsprinsipp, ikke bare når det gjelder sitt forhold til andre land, men også når det gjelder religion. Sveits har ingen statskirke, og i kantonen Genève undervises det ikke i trosopplæring.⁴⁸ Norge har statskirke og en kristen formålsparagraf for grunnskolen, se Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) av 17. Juli 1998 nr. 61 § 1-1 annet ledd.

Ellers er forholdene det samme, siden det dreier seg om spørsmålet om elevers rettigheter og friheter, opp mot lærerens rettighet til å utøve sin religion, men i Norge vil nok hennes religionsvern være mer beskyttet nettopp fordi vi har en statsreligion, og hensynet til hennes religionsutøvelse vil derfor kreve mer påpasselighet. Saker som er tatt opp i likestillings- og diskrimineringsnemnda/ombudet kan tyde på det. Selv om vurderingstemaet gjerne har blitt vinklet på andre ting, slik som kjønnsdiskriminering i Oslo Plaza-saken.

Når det gjelder hensynet til barna, er det helt klart et faktum at små barn er mer påvirkelig enn større barn, men domstolen tok dessverre ikke opp det faktum at barna også vil bli mer tolerante overfor andre mennesker dersom de blir utsettes for andre religioner og kulturer i tidlig alder. Samt at hijaben som klesplagg vil bli mindre hemmende for de som bruker den, jo mer folk blir vant med å se den.

Krusifiks-dommen kan i stor grad sammenliknes med de saker som har vært ført i Norge om kristendomsundervisningen (KRL-faget) og retten til fritak fra faget.⁴⁹ Hvor retten til ikke å bli utsatt for religion ble ansett for brutt. I den norske saken ble ikke forholdet til

EMK artikkel 9 vurdert, men det er antatt at et krusifiks i norske klasserom ikke hadde blitt god tatt, verken etter Folgero-dommen eller avgjørelsen i Lautsi v. Italy.

2.4.2 Dansk rett

2.4.2.1 Føtex-saken⁵⁰

Føtex-saken handler om A som arbeidet i et supermarkedet (Føtex) og som etter 5 år valgte å begynne med hijab av religiøse årsaker. Hun ble avskjediget da hun ikke ville ta av seg hijaben. Etter oppsigelsen ble A tilbudt en nyopprettet stilling på tekstillageret, men A takket nei til denne, da hun følte det som en nedverdiggelse og at hun skulle gjemmes vekk. A brakte deretter saken til retten, og tapte i alle instanser helt opp til Høyesterett. A hevdet primært at hun var blitt utsatt for ulovlig og indirekte diskriminering og subsidiært at oppsigelsen var usaklig etter dansk lov. Føtex er en kjede i Danmark med et strengt bekledningsreglement. Det er blant annet uniformsplikt og alle må følge reglene. Reglene blir fulgt konsekvent. Og det stilles blant annet krav til at ingen synlige religiøse eller politiske symboler er tillatt, ikke heller piercinger eller tatoveringer, det er heller ikke tillatt med farger i håret som ikke ser ekte ut. Dette gjelder kun for personale som har direkte kundekontakt. A hadde direkte kundekontakt. Bakgrunnen for uniformsreglementet er å signalisere overfor kundene at Føtex er en politisk og religiøs nøytral virksomhet. Føtex er også en kjede med stor takhøyde overfor sine ansatte, de har en stor del av såkalte nydansker blant sine ansatte. Kjeden har gått langt for at integrasjon skal lykkes, de har blant annet både kantiner med tilpasset mat, samt bønnerom. Dansk Høyesterett fant at forskjellbehandlingen ikke var ulovlig, fordi forbudet mot religiøse (og politiske) symboler ble håndhevet konsekvent. De anså heller ikke at forbudet stred mot EMK artikkel 9. Føtex vant saken nettopp fordi de gjennomførte reglene om nøytralitet så konsekvent.

2.4.2.2 Overføringsverdi til norske forhold for Føtex-saken

Saken kan meget vel ha overføringsverdi til norske forhold. Det forutsetter i det minste at formålet med reglementet er det samme, at det omfatter all type symbolbruk, og at det håndheves like konsekvent. Samt at vurderingstemaet i en eventuell rettssak er det samme. Til forskjell fra Oslo Plaza-saken, var formålet med uniformsreglementet til Føtex verdinøytralitet, både religiøst og politisk. I Oslo Plaza-saken var formålet med reglementet å sikre at personalet var lett gjenkjennelige, og at grunnen til forbud mot hijab var sikkerhetshensyn, dels kunne hijaben dempe hørselen og dels kunne plagget hindre bevegeligheten i arbeidet. Vurderingstemaet i Oslo Plaza-saken var i tillegg om forbudet var kjønnsdiskriminerende fordi det i hovedsak kun gikk ut over kvinner.

3 Ulik symbolbruk

Symboler er tegn, gjenstand eller handling med et meningsbærende innhold, som benyttes på de fleste områder; samfunn/dagliglivet, religion eller politikk.

Noen symboler er klart det ene eller det andre. Andre igjen defineres som både religiøst og kulturelt eller politisk. Skillet er ikke nødvendigvis klart i alle tilfeller.

Symboler kan også ha ulik betydning for de som bruker dem. Størst betydning har nok de religiøse symbolene. Ikke alle symboler engasjerer i like stor grad. Men når bruken krenker andres rettigheter eller friheter kan regulering være aktuelt, i noen grad også straffebelagt.

3.1 Religiøse symboler

Religionsutøvelse innebærer ofte ritualer som skal utføres, dager som skal feires, mat som kan eller ikke kan spises og plagg og lignende som skal brukes. Mange gjør som det står i de religiøse skriftene, andre tar avstand fra deler av det som står der, og hevder at det er

opp til hver enkelt hvor mye man ønsker å tilpasse seg troen. Atter andre hevder at det ikke står noe i de hellige skrifter.

Det religiøse valget er ofte er valg av samvittighetsårsaker, men det kan like gjerne være følt forventningspress som at mange opplever at de nære omgivelsene blir glade når man tar et synlig standpunkt ved å bære religiøse symboler offentlig. Det rettslige vernet er viktig for alle de som velger å ta et religiøst standpunkt. Vernet gjelder også ved utøvelsen av troen samt retten til å anvende sine religiøse symboler, slik at det å utøve religionen ikke skal være ekstra byrdefullt, eller oppleves dit hen at man blir presset av utenforstående til å måtte avstå fra den religiøse utøvelsen.

Hijab er i dag et omdiskutert plagg og vil defineres som et religiøst plagg, selv om det like mye er et kulturelt plagg. Det er ikke alle muslimer som erkjenner det som et religiøst plagg, muslimer fra Øst-Europa hevder at det har ingenting med islam å gjøre. Og derfor kan det sies å være like mye kulturelt betinget som religiøst. Mens andre igjen hevder at det er like mye et politisk symbol som religiøst og kulturelt symbol.

Noen ønsker å forby fordi de mener det er et kvinneundertrykkende plagg, andre fordi at de ønsker å begrense islam. Det må poengteres her at skjegget, som enkelte islamske menn har skaffet seg fordi at det er en gave fra Allah er omtrent utelukket i debatten om religiøse symboler, og det har ikke lyktes å finne saker om det.

Et rent forbud kunne kanskje være på sin plass der kvinner blir tvunget til å bruke hijab mot sin vilje. Men erfaring fra Frankrike og Tyrkia viser at den ønskede effekt kanskje ikke er helt etter planen. Begge landene forbyr bruken av hijab på offentlige skoler. I Frankrike har muslimske foreldre tatt sine døtre ut av skolen og heller sendt de på privatskoler som tillater religiøse symboler. I Tyrkia går kvinnelige studenter rundt med lue eller parykk for å unngå å bli ekskludert fra universitetene de studerer ved.

En annen side av saken er spørsmålet om verdinøytralitet. Bør det forventes av den som representerer staten overfor den enkelte skal opptre nøytralt. Vil det være forskjell på den som jobber som resepsjonist i NAV kontra den som handler mer direkte på vegne av staten,

for eksempel statsråd, dommere og politi? Å forlange verdinøytralitet i Regjeringen er litt vanskelig siden et visst antall medlemmer i den sittende regjering må være medlemmer av statskirken⁵¹.

Bør det aksepteres en forskjell på situasjoner eller stillinger som man er lovpålagt å gjennomføre, kontra de situasjoner eller stillinger som man frivillig søker seg til. Situasjoner som er pålagt er grunnskolen, og førstegangstjenesten, se Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæring (opplæringslova) § 2-1 første ledd, første punktum og Lov om verneplikt 7.juli 1953 nr. 29 § 3 første ledd, første punktum.

Grunnskolen gjelder alle, uansett kjønn, religion eller annen tilhørighet. Kommer tilbake til det i kapittel 5.

Førstegangstjenesten er kun lovpålagt for menn. Her har Forsvaret lagt opp til at ikke-diskutable religiøse symboler ikke er noen hindring, så lenge de ikke bryter med uniformens hensiktsmessighet. Mer om dette i kapittel 6.

En sak som kunne endt i retten er den om en lærer ved Kristiansand voksenopplæringscenter, Inge Telhaug,⁵² som i 28 år hadde båret Davidsstjernen rundt halsen, etter eget utsagn mer som et symbol på hans kristne tro og dens opprinnelse, enn som en ren støtte til staten Israel. Siden han blant annet underviste i norsk og samfunnsfag for fremmedspråklige, opplevde noen av hans elever med arabisk bakgrunn det som problematisk at han bar Davidsstjernen, som for dem var en stadig påminnelse om statens Israel. Etter flere henvendelser fra elever, nektet derfor skolen og skoledirektøren Telhaug å bære smykket på skolen. Telhaug hevdet dette var en inngripen i hans ytringsfrihet. Advokat ble kontaktet. Lederen i utdanningsforbundet i Kristiansand sa at det var uakseptabelt at læreren ble nektet å bruke smykke.⁵³ Og etter 14 dager konkluderte fylkesmannen at det var lovstridig å nekte læreren å bære det religiøse smykket.⁵⁴ Begrunnelsen var at ytringsfriheten sto over hensynet til at elever kunne føle seg provosert.⁵⁵

Men kvinnen med hijab fikk ikke noen forståelse for sin ytringsfrihet og sin religionstilhørighet da hun søkte om opptak på politihøgskolen vinteren 2008/2009.

3.2 Politiske symboler

Lov om forbud mot å bære uniform m.v. av 13. mai 1937 nr. 1 § 1 første ledd gir forbud mot å bære uniformer, uniformsdeler, armbind eller liknende, som er i øyenfallende eller utpeker bæreren som tilhenger av en politisk organisasjon eller meningsretning.

Strafferammen er bøter eller fengsel inntil 3 måneder, jf § 4. Bakgrunnen for loven var ordensmessige hensyn, da politiske uniformer kunne øke motsetningene mellom tilhengerne og dermed øke faren for fremkalling av slåsskamper. Det har ikke lyktes å finne noen dommer etter denne loven.

Loven opphører å eksistere når Lov om Straff (straffeloven) 20. mai 2005 nr. 28 trer i kraft.

Hakekorset kan være et politisk symbol, og for de fleste et uønsket symbol. I dag er det ingen restriksjoner verken på binders eller fargen på hodeplagget. Hakekorset i seg selv er ikke forbudt i Norge, selv om det er et nazistisk symbol. Men man kan bli straffet for å ha brukt det for å fremme diskriminerende eller hatefulle ytringer, det følger av strl. § 135 a, mer om det under punkt 2.1.5.

3.3 Kulturelle og andre symboler

Kulturell symbolbruk er det som blir brukt innom en etnisk eller nasjonal gruppe, eller symboler som representerer en historisk epoke eller en bestemt gruppe mennesker som ikke nødvendigvis har en felles etnisk eller nasjonal bakgrunn. Eksempelvis kan den samiske kulturen være en etnisk gruppe, og skaller et symbol på denne kulturen.

Regnbueflagget for homofil og lesbisk frigjøring er et symbol skapte frisk debatt i Svolvær da det ble hengt opp i kirka, men det ble hengende etter avstemning.⁵⁶

Å være ungdom er i seg selv ikke en kultur, men vi har begrepet som ungdomskulturen. Gjerne i form av musikk, klær, smykker, oppførsel, piercinger, språk, ulike tegn og så videre. Hver ungdomsgenerasjon har gjerne noe som de har som sitt, men mye går igjen.

Kort fortalt er det gjerne det som ungdommen selv oppfatter som ”sitt” og som oppjoner eller skiller seg fra det som er foreldregenerasjonen.

I forhold til skolen er da gjerne spørsmålet om hvor langt skolen kan inngripe i elevers private sfære til selv å bestemme hva de vil ha på seg. Er det ønskelig for eksempel at elever har på seg t-skjorte med hasjlogo på, eller som hentyder til seksuelle preferanser, eller skolejenter som går med bare mager. Eller skal det være tillatt å ha på seg lue inne i klasserommet. Dette blir tatt opp i kapittel 5.

4 Regulering av symbolbruk i arbeidslivet

Uniformer og forbud mot symbolbruk for visse yrkesgrupper kan være regulert i lov, forskrift, gjennom personalreglement eller i arbeidsavtaler ved arbeidsgivers ensidige bestemmelser.

Det er innenfor arbeidsgivers styringsrett å gi instruksjoner om hvordan de ansatte skal være kledd på jobb. Dette er blant annet fastsatt av Hålogalands lagmannsrett i en sak fra 1988 (NAD 1988.467). I dette tilfellet påla arbeidsgiver de ansatte å bruke mørkt skjørt. En ansatt ble oppsagt som følge av at hun ikke etterkom dette, men hadde brukt et svart skinnskjørt. Imidlertid var det andre forhold som gjorde at arbeidsgiver tapte saken i forhold til oppsagtes påstand om at oppsigelsen var ugyldig.

Arbeidsgivers styringsrett er tradisjonelt definert som retten til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, samt inngå og oppheve arbeidsavtaler.⁵⁷ Styringsretten er ikke total, den begrenses blant annet av lovgivning, tariffavtaler, arbeidsavtaler, medbestemmelsesrett, likhetskrav og et generelt saklighetskrav. Det siste karakterisert av Henning Jakhelln som et generelt arbeidsrettslig prinsipp.⁵⁸ Høyesterett har også lagt til grunn at styringsretten begrenses av saklighetsnormer eller saklige hensyn, jf Rt. 2001.418,

Rt. 1989.231. Saklighetskravet har som konsekvens at arbeidsgivers styringsrett som ikke er begrenset av lov, tariff eller arbeidsavtale, kan ikke være basert på vilkårlighet, tilfeldigheter, hevn, trynefaktor eller andre usakligheter.

I tillegg begrenser likebehandlingskravet arbeidsgivers styringsrett. Likebehandlingskravet er lovfestet i arbeidsmiljøloven kapittel 13, også kalt likebehandlingskapittelet. Aml. kapittel 13 er omtalt i oppgavens punkt 2.1.1.

Det kan diskuteres om styringsretten er en restkompetanse etter at begrensningene er gjort eller om det er det selvstendige grunnlaget for å lede virksomheten på vegne av eieren⁵⁹.

Det som setter de ytre grensene for styringsretten er offentlig begrensninger (arbeidsmiljøloven, ferieloven, likestillingsloven mv.) og arbeidsavtalen, eventuelt tilknyttet tariffavtale.⁶⁰ Styringsretten er heller ikke entydig, den varierer fra bransje til bransje og kan utvides eller innskrenkes.⁶¹

4.1 Unntak fra forbud/adgang til å begrense

Samtidig som likebehandlingskapittelet begrenser styringsretten, åpner aml. § 13-3 for et unntak fra forbudet mot diskriminering. Første ledd setter opp tre krav for at handlinger som ellers ville vært ansett som diskriminering, allikevel ikke er det. Det er kravet til saklig formål, det får ikke være et uforholdsmessig inngripende og det må være nødvendig for utøvelsen av arbeidet eller yrket.

Noen ganger finner man eksempler på at dette er lovhjemlet, for eksempel i Lov om den Norske Kirke (kirkeloven) 7. juni 1996 nr. 31 § 31 om at ansatte må være medlem av Den norske kirke.

Kravene må være tungtveiende og saklige.

Saklighetskravet analogi med Rt.1986.1250.⁶² Dvs. at det er krav om at arbeidsgiver i situasjonen skal opptre på en saklig måte. Uten vilkårlighet eller utenforliggende hensyn.⁶³ For eksempel vil et krav til meget gode norsk kunnskaper vurderes; om det er nødvendig for å kunne utføre arbeidet skikkelig. En vaskejobb vil ikke ha samme behov for norskkunnskaper som en nyhetsoppleser på TV.

I forhold til symbolbruk må det først vurderes om arbeidsgiver har et saklig krav. Så må det vurderes om det er et uforholdsmessig inngrep overfor ansatte. Til sist må det vurderes om inngrepet er nødvendig for utøvelsen av arbeidet eller yrket..

De fleste kulturelle eller politiske symboler vil nok ikke bli sett på som et uforholdsmessig inngrep å bli regulert. Arbeidsgiver hadde anledning til å nekte svart skinnskjørt i NAD 1988. 467. Og trolig vil arbeidsgiver også kunne begrense for eksempel piercing av hensyn til hvordan bedriften fremstår utad. Det krever derimot mer tungtveiende grunner til å begrense bruken av religiøse symboler.

Diskrimineringslovgivningen setter grenser for arbeidsgivers styringsrett når det gjelder ansattes bruk av religiøse symboler. Diskrimineringslovgivningen er gjennomgått i punkt 2.

For at det skal være oppsigelsesgrunn kreves tungtveiende grunner, saker tatt opp i særdomstolen⁶⁴ viser at oppsigelse eller å nekte ansettelse på grunnlag av hijab har ikke blitt godtatt.

Ingen har så langt anført verdinøytralitet som årsak i Norge. Føtex-saken (Danmark) godtok verdinøytralitet. Domstolsadministrasjonen har et høringsforslag ute nu, om forbud grunnet verdinøytralitet. Det gjenstår enda å se hva som skjer der. Politiet tillater ikke hijab grunnet verdinøytralitet og sikkerhet. Forsvaret mener at likebehandling er viktigere enn verdinøytralitet.

Arbeidstilsynet har på sine nettsider⁶⁵ ikke nevnt verdinøytralitet som et argument for begrensning av religiøse plagg. De nevner kun at sikkerhetsmessige eller hygieniske årsaker kan være saklig grunn.

4.2 Symbolbruk som strider mot gjeldende uniformsreglement

Arbeidsplasser med uniformer og uniformsreglement har ulik praksis for hvordan håndtere den ansattes bruk av symboler. To eksempler fra arbeidslivet gis i kapittel 6 og 7 på ulike måter å håndtere den ansattes symbolbruk til uniform.

5 Regulering av symbolbruk i den norske offentlige grunnskole

5.1 Ordensreglement og lovgivning

Dette kapitlet tar for seg adgangen til å regulere symbolbruken blant elever i den offentlige grunnskolen. Styringsretten overfor skolens ansatte ble behandlet generelt i kapittel 4. Av hensyn til omfanget tar jeg kun med den offentlige grunnskolen, ikke den videregående skole. Regler om hva som er tillatt og ikke-tillatt i grunnskolen følger av relevant lovgivning, forskrifter og den enkeltes skoles ordensreglement

Ordensreglement er ulike interne regler som gjelder på en bestemt skole, eller som er felles for skoler i en kommune/fylkeskommune. De er ikke standard sett med regler som er felles for alle skoler i hele landet. Selv om noen regler i sitt innhold kan være de samme, som at røyk og alkohol er forbudt på skolens område. Ordensreglementet skal inneholde regler om rettigheter og plikter til elevene samt fastsette regler om atferd, og i tillegg ha regler for tiltak dersom elever bryter ordensreglementet og de prosessuelle regler for hvordan dette skal behandles, dette følger opplæringslova § 2-9 første ledd, som forteller at kommunene skal gi forskrift om ordensreglement i grunnskolen.

Temaet er lite drøftet i faglitteraturen⁶⁶. Ordensreglene er enkle og forståelige. Det står sjeldent noe om hva elever har lov til å kle seg i, eller hva de har lov til å ha av tilbehør med ulike symbolske betydninger. Ordensreglementet er som oftest kun skrevet opp mot atferd, hva elever kan og ikke kan gjøre, samt om og hvordan eventuelle reaksjoner skal gjennomføres.

Opplæringsloven kapittel 13 regulerer ansvaret til kommunen, fylkeskommunen og staten. Det følger av opplæringsloven § 13-1 at det er kommunen som er ansvarlig for grunnskoleopplæringen. Videre følger kommunens ansvar og plikter av Lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) av 25. september 1992 nr.107. Kommunestyret er

øverste organet og treffer vedtak på vegne av kommunen, kommuneloven § 6 gir kommunen anledning til å delegere vedtaksmyndigheten. Det står i forarbeidene til opplæringslova at *”Innenfor rammen av kommuneloven er utgangspunktet at kommunestyret... fritt kan delegere avgjørelsesmyndighet til underordnede organer.”*⁶⁷

Underordnede organer vil være skolens ledelse, etter opplæringslova § 9-1, skal hver skole ha en forsvarlig faglig, pedagogisk og administrativ ledelse.

I Rundskriv UDir – 07 – 2005 fra utdanningsdirektoratet gis det flere forslag på formell utarbeidelse av ordensreglementet. De opplyser også at det ikke er nødvendig at kommunestyret selv eller de sentrale organene i fylkeskommunen vedtar ordensreglementet, dersom kommunen finner det mer hensiktsmessig er det anledning til å delegere videre.

Fastsettelsen av ordensreglementet kan delegeres på vanlig måte til rektor, samarbeidsutvalget (SU) i grunnskolen, eller et annet styre for den enkelte skole, følger av utdanningsdirektoratets rundskriv.⁶⁸ Direktoratet understreker dog betydningen av at både elever og foreldre, lærere og skoleleder deltar i utformingen av reglementet.⁶⁹ Dette fordi at elevene på den måten får et eierforhold til reglene, som igjen vil øke motivasjonen for å følge dem og akseptere konsekvensene ved brudd på reglene.

De viser til forskjellige løsninger⁷⁰ for hvordan vedta ordensreglement, kommunen kan enten velge å vedta et ordensreglement som er felles for alle skoler. Slik løsningen er i Oslo kommune, hvor byrådsavdelingen for kultur og utdanning har gitt et felles ordensreglement for de offentlige skolene. Eller de kan velge å la de ulike skolene selv fastsette ordensreglementet. En tredje løsning er en mellomting, hvor for eksempel kommunen fastsetter noen felles regler for alle skolene, og at den enkelte skole deretter gir utfyllende forskrifter om de øvrige delene av ordensreglementet.⁷¹

Det følger av opplæringsloven § 2-9 hva som skal stå i ordensreglementet. Det skal inneholde regler om rettighetene, pliktene og atferd til elevene, hvilke sanksjoner som kan

brukes ved brudd på adferdsreglene, samt hvordan eventuelle sanksjoner skal gjennomføres.

Direktoratet har i sitt rundskriv sagt at reglementet bør inneholde regler om generell orden og oppførsel, altså regler om hvilke samværsformer man ønsker å ha på skolen. Dette fordi ”Alle elever har rett til et godt fysisk og psykososialt miljø som fremmer helse, trivsel og læring ... samarbeid, engasjement, trivsel, respekt og medansvar for alle i skolesamfunnet.”⁷² Dette er regler som vise hensyn, ha arbeidsro og presis oppmøte.

Direktoratet anbefaler videre en del tilleggsregler om slik som for eksempel fusk, rusmidler, røyking, internett og lignende, det som direktoratet omtaler som uønsket og / eller ulovlig atferd. De gir eksempler på hva dette kan være og nevner rasistiske utsagn og ytringer, sjikane på grunn av religion og livssyn etc.

Formålet med ordensreglementet er å skape regler for samværet på skolen, samt å ha regler for å sanksjonere brudd på disse, for å oppnå et skolesamfunn som fungerer tilfredsstillende.⁷³ Det står følgende i forarbeidene til opplæringslova. § 2-9
*”Ordensreglementet vil blant annet ta sikte på å medvirke til et godt arbeidsmiljø på skolen gjennom regler for akseptable samværsformer i både undervisningstimene og friminuttene.”*⁷⁴

I rundskrivet fra utdanningsdirektoratet vises det også til at det er en sammenheng mellom ordensreglementet og opplæringslova kapittel 9a, sistnevnte er en form for arbeidsmiljølov for elevene, som skal sikre elevene et godt fysisk og psykososialt miljø som skal fremme helse, trivsel og læring, dette er nedfelt i opplæringslova § 9a-1. Skolen må for å oppnå dette sette seg konkrete mål og arbeide systematisk og planmessig for og nå dem, det følger av opplæringslova § 9a-4. I rundskrivet står det videre at for å følge opp dette er det viktig at skolene blant annet har et ordensreglement som er klart og tydelig med hensyn til hva som er akseptabel oppførsel i skolesamfunnet.⁷⁵

5.2 Ordensreglementet til Kjenn skole

I ordensreglementet til Kjenn skole er følgende punkter tatt inn under § 3 om orden/oppførsel ”En Kjenn-elev skal: ... ta av caps eller lignende inne i timene og på fellesarrangementer ... En Kjenn-elev skal ikke: kle seg utfordrende”.⁷⁶

Hva som er utfordrende bekledding er presisert i slutten av ordensreglementet⁷⁷. Hvor det påpekes at klær i utgangspunktet er en privatsak, men at det finnes tilfeller hvor det ikke lenger er en privatsak. Det ene tilfellet er når elevene går i så store klær store deler av undertøy eller mage synes, unntak i kroppsøvings- og svømmetimen. Det andre tilfellet er når elever går med klær som oppfordrer til brudd på ordensreglementet.

Sanksjoner ved brudd på dette er at kontaktlærer innkaller elev til samtale. Dersom elev er uimottagelig for veiledning, skal ledelsen varsles. Rektor innkaller så til ny samtale og fatter vedtak om videre behandling, som kan være å koble inn foreldre og sosiallærer/rådgiver. Det er dog påpekt i ordensreglementet at anmerkninger på ordens- eller oppførselskarakteren ikke skal benyttes. Kjenn skole satser på at dialog og informasjon skal få elevene til å kle seg ”anstendig”, siden de ikke skal sanksjonere eventuelle brudd på reglementet. Dette kan jo være et resultat at sanksjonene skal stå i forhold til alvorlighetsgraden på lovbruddet. Hensikten med samtalene er å få eleven til å forstå at reglene er satt opp for å oppnå et trygt miljø og felles trivsel. Ved å involvere foreldrene på denne måten, viser Kjenn skole at elevenes skolemiljø er både av interesse og et ansvar for foreldrene.

5.3 Oslo skolene og bruken av hode- og ansiktsplagg

Justisdepartementets lovavdeling kom etter forespørsel fra Kunnskapsdepartementet med en uttalelse⁷⁸ om religionsfriheten var til hinder for å innta et forbud i en skoles ordensreglement mot bruk av hode- og ansiktsplagg som dekker hele eller deler av ansiktet. Kunnskapsdepartementets forespørsel kom etter en forespørsel fra Oslo kommune, Byrådsavdelingen for barn og utdanning til Utdanningsdirektoratet, angående bruk av hode- og ansiktsplagg i skolene.

Bakgrunnen til det hele var jenter som brukte niqab på skolen, et plagg som har samme funksjon som hijab, bortsett fra at den også skjuler ansiktet.

Byrådet for barn og utdanning i Oslo ønsket å begrense bruken av plagg som dekket hele eller deler av ansiktet. Forbudet gjaldt ikke hijab og var i sin utforming så generell at den også dekket finlandshetter og skjerf trukket opp over nesen.

Argumentet for forbudet var at plagg som dekker ansikt hindrer effektiv undervisning og normal kommunikasjon, i tillegg hindrer det lærerens observasjon av eleven og samhandlingen mellom elevene. Det hindrer også identifisering av eleven.

Utdanningsdirektoratet mente at saken reiste to problemstillinger, det ene var om det forelå hjemmel i opplæringsloven for å regulere slike plagg, det andre var å vurdere en slik hjemmel i forhold til religionsfriheten.

Konklusjon ble at Grunnloven § 2, EMK artikkel 9 eller SP artikkel 18 ikke var til hinder for å innta et slikt forbud i ordensreglementet, fordi de saklige hensynene og begrunnelsene for et slikt forbud veide tyngre enn religionsfriheten til den enkelte.

6 Eksempel 1: Forsvaret og de ikke-diskutable religiøse symbolene

6.1 Uniformsreglementene

Forsvaret er en offentlig organisasjon med til dels strenge regler for uniformsbruk, for hva som er tillatt og ikke tillatt. Uniformiteten har lange tradisjoner og ulike hensikter. Både med tanke hva den skal representere og de ulike situasjoner den skal brukes i. Den viser samhörighet innad, og gir et klart skille mellom det som er sivilt og det som er militært. Innad viser også ulike symboler rangordningen som er i forsvaret, eller hvilken våpengren man tilhører. I tillegg til at det er sikkerhetsmessige krav for hvordan ting skal bæres.

Det er viktig at brukeren har respekt for uniformen og bærer uniformen korrekt og med stolthet. Også fordi bæreren utad at viser at han eller hun representerer Forsvaret og de verdier som Forsvaret står for, bla profesjonalitet og disiplin.

Forsvaret har fire forsvarsgrener med hver sine uniformsreglement:

- Hæren; ”TJ 12-3: Uniformsreglement for Hæren” (heretter TJ 12-3),
- Sjøforsvaret; ”Uniformsreglement for Sjøforsvaret SAP – 7 (G)” (heretter SAP),
- Luftforsvaret; ”BFL 025-1 Uniformsreglement for Luftforsvaret” (heretter BFL),
- Heimevernet; ”TJ 20-12-3 Uniformsreglement for Heimevernet” (heretter TJ 20).

Uniformsreglementet gjelder for både befal og menige. De ulike uniformsreglementene har mye av det samme i seg, men der finnes forskjeller. Grunnprinsippene er det samme. Men de er i ulike aldre, derav noen småforskjeller. Heimevernets TJ 20 er eldst, fra 1999. SAP og BFL er fra 2009. Hærens TJ 12-3 er fra 2002. Det følger av HVs TJ 20 punkt 1, at den bygger på de andre uniformsreglementene. Uniformsreglementene er skrevet enklest mulig, og kompensert med bilder og tegninger så skal det være liten tvil om hva som gjelder. Første del av uniformsreglementene inneholder føringer om hva som er hensikten, plikten til å bære uniformen, krav om respekt for uniformen, vedlikehold, generelle regler om hva som er tillatt og ikke tillatt. Mens de påfølgende delene inneholder mer detaljerte regler hvordan hver enkelt uniform skal bæres, bruk av distinksjoner, knapper, merker, dekorasjoner og ulike typer antrekk som er tillatt alt etter sted og situasjon, gjerne supplert med illustrasjoner for korrekt utførelse. De aktuelle reglene finnes hovedsakelig i uniformsreglementets første del.

Øverst i det militære hierarkiet er Forsvarssjefen og Forsvarsstaben, de utferdiger direktivene. Forsvarssjefen er ikke direkte underlagt Forsvarsdepartementet, men er den øverste fagmilitære rådgiver for departementet og samtidig sjef for Forsvaret. Under Forsvarssjefen finner vi de fire Generalinspektørene med hver sin stab; Hærstaben,

Luftforsvarsstaben, Sjøforsvarsstaben og HV-staben. De utferdiger reglementer, for eksempel uniformsreglementet.

6.2 Hensyn og formål med uniformen

I forordene til reglementene påpeker generalinspektørene i de ulike forsvarsgrenene viktigheten av korrekt opptreden og at uniformen bæres med verdighet. At ansvaret for dette tilfaller ikke bare befalet, men også den enkelte og de ulike avdelingene. Det er for å sitere Generalmajor Stein E. Nodeland, Generalinspektør for Luftforsvaret; *”Det er gjennom uniformen vi gjenkjennes som representanter for vår forsvarsgren, for Forsvaret og for vårt land. Det er derfor viktig at vi opptrer korrekt og bærer uniformen med verdighet. Det er et ansvar som tilligger oss alle.”*⁷⁹

Uniformsreglementet gir retningslinjer for hvordan uniformen skal bæres. I forordet til TJ 12-3⁸⁰ påpeker Generalinspektøren for Hæren at reglementet ikke dekker alle forhold, men at avdelingssjefen da skal bruke det skjønn han/hun har opparbeidet seg. Dette ble også opplyst av stabssjef Normann⁸¹ at det var opp til den enkelte avdelingssjef å avgjøre.

6.3 Politiske symboler

Bruk av politiske symboler er ikke regulert i uniformsreglementet. Det kan være uheldig siden politisk aktivitet er tillatt og Forsvaret selv være partipolitisk nøytralt. Men det kan tolkes dit hen at politiske symboler ikke er tillatt, basert på reglene om soldaters rett til å delta på politiske demonstrasjoner, så lenge disse ikke er rettet mot Forsvaret og at det da skal benyttes sivilt antrekk.⁸² Rt.1976 s. 351 gjaldt tre soldater som hadde deltatt i en lovlig politisk demonstrasjon, de ble dømt for å ha vært iført militært antrekk. Når det gjelder befal og menige som er politisk aktive, og som i tilfeller representerer sine partier er gjeldende regel at de skal opptre i sivilt.⁸³

Tre av reglementene har regler om sivile merker, som for eksempel Røde Kors. Reglene er nesten identiske i de tre reglementene som regulerer bruken, sivile merker er ikke tillatt med mindre det er i anledning en nasjonal festdag eller ved nasjonale innsamlinger, da kan militært personell kun bære det aktuelle merket som selges den aktuelle dagen.⁸⁴

Det kan tenkes at det vil være mulig å argumentere for retten til bruke en partipolitisk nål på valgdagen, i slike tilfeller vil det være opp til avdelingssjefen å avgjøre om det er tillatt.

6.4 Kulturelle symboler

Kulturelle symboler som berører enkelte folkegrupper, for eksempel den samiske kultur er ikke hjemlet i uniformsreglementene. Og det vil antas at det heller ikke er tillatt, fordi det vil bryte med uniformens hensiktsmessighet å tillate bruk av kofta som en del av uniformen. Da den verken har de rette fargene eller er hensiktsmessig utført.

Det som derimot er mer regulert er det som kan bli sett på som uttrykk for eksempel ungdomskultur, gjengkultur, eller andre symboler. Det står skrevet om både hårlengde og hårfasong, samt smykker, piercinger og tatoveringer. Forsvaret har jo tradisjon for at håret skal være reglementert, helst veldig kort. Dette er utførlig beskrevet i alle uniformsreglementene og gjerne med utførlige tegninger.⁸⁵ Reglene omhandler også skjegg. Det er noen detaljerte forskjeller, der Hæren i sitt reglement sier at befal oppfordres til å informere om den enkeltes egensikkerhet i forhold til langt hår og skjegg, da dette kan være en risiko,⁸⁶ har Luftforsvaret og Sjøforsvaret gitt den enkelte avdelings-/fartøys-/skolesjef adgang til å pålegge den det måtte gjelde å ha kortere hår eller skjegg enn det som normalt er tillatt. Pålegget må da være begrunnet i sikkerhetsmessige og hygieniske forhold.

Bruk av smykker, piercinger og tatoveringer er også omtalt og regulert, selv om de to siste kun er nevnt i de ”ferskeste” uniformsreglementene, Sjøforsvaret og Luftforsvaret. Bruk av smykker er nevnt i alle reglementene.⁸⁷ Og det er både for at det skal se velpleid ut og av

sikkerhetsmessige årsaker at smykker skal bæres skjult og mot bar hud. At ørepynten skal være diskret og kun én i hvert øre, i øreflippen.

Piercing er regulert i samme grad som smykker, og det er poengtert at piercing i tungen ikke er å anse som skjult. Piercing i ansiktet vil følgelig ikke være tillatt, da det er synlig, mens piercing i bryst og navle samt intimpiercing, vil være tillatt da dette er skjult. De synlige piercingene kan være sikkerhetsrisiko, og anses som manglende respekt for uniformen. Noe som også er blitt hevdet er at synlige piercinger kan være en sikkerhetsrisiko pga faren for frostskafer på vinterøvelser, fordi metall leder kulde. Mange piercinger er av metall.

Tatoveringer, der det er nevnt i reglementene er mangelfullt regulert. BFL sier ingenting om det i punkt 36, selv om det er nevnt i punktets overskrift. Sjøforsvaret er noe mer detaljert i sitt punkt ”Tatoveringer som iht. lover og forskrifter inneholder støtende bilder og tekst skal dekkes til når uniform bæres”.⁸⁸

6.4.1 Kulturelle symbolers vern

Retten til langt hår eller skjegg kan ikke sees hjemlet i noen som helst lov eller konvensjon, med unntak av de som bærer skjegg av religiøse årsaker. Religiøse symboler i Forsvaret vil bli tatt opp i punkt 6.5. Men det kan drøftes om retten til langt hår berører retten til privatliv, EMK artikkel 8 eller SP artikkel 17 om retten til privatliv, sett at det å ha sitt hår og skjegg som en del av sitt privatliv, og det må poengteres at det eneste Forsvaret krever er at det er velpleid, i den hensikt at det ikke skjemmer ut uniformen. Ellers er jo både langt hår og skjegg tillatt. Det er først når det er hygieniske eller sikkerhetsmessige årsaker at Forsvaret kan pålegge at det gjøres større begrensninger i denne retten. Hygiene og sikkerhet må da veies opp mot den enkeltes rett til langt hår og skjegg.

Retten til tatoveringer er ikke hjemlet noe sted i lovverket, med mindre det berører retten til privatliv. BFL punkt 36 som er den eneste som utdyper regulering av tatovering, er nesten laget for å bli kverulert med, da det altså kun er støtende bilder og tekst som skal tildekkes.

Normalt vil man i uniform kun ha synlig hud i ansikt og hender. Er man kverulant kan det fort sies at en sommerfugl tatovert i ansiktet ikke skal behøves å dekkes til, vel og merke så lenge sommerfuglen ikke er støtende. Men noen som har tatovert ”FTW”⁸⁹ kan bli bedt om å dekke den til. Og skal en støtende tatovering dekkes til ekstra selv om den allerede er skjult under uniformen? Vanlig fornuft vil tilsi at her gjelder den samme regelen som ved piercing, og tatoveringene skal derfor ikke være synlig. Og det er av respekt for uniformen. En tatovering er selv om det er ganske vanlig, en lettere opprørsk handling. For ikke å nevne at det er ikke alle tatoveringer som er pene å se på, både med tanke på motiv og utførelsen av kunstverket. Så både med tanke på respekten for uniformen og ønsket om likhet, så skal ikke tatoveringen være synlig. Sikkerhetsmessig er det ikke noe å utsette på tatoveringer. Med mindre det er tatovert for eksempel forsvarshemmeligheter på kroppen, og det er heller lite trolig.

Sett opp mot den enkeltes frihet og respekt for privatliv, gjelder dette punktet kun de som har synlige tatoveringer når de bærer uniform. Det kan jo være at tatoveringen stikker opp av skjortekragen.

Det kan jo tenkes et ganske sært tilfelle at dersom en maori med norsk statsborgerskap, og som praktiserer tradisjonen med å tatovere seg over hele kroppen, også i ansiktet, søker seg inn i Forsvaret. Det kan tenkes at han får lov til å bære uniform, spesielt med tanke på at Forsvaret går veldig langt i å inkludere gjennom ”mangfoldsperspektivet”.

Mangfoldsperspektivet vil bli tatt opp senere. Men det er jo en essensiell forskjell på maorier som har sine tradisjonelle tatoveringer, og en som har tatovert FTW i pannen. Førstnevnte har urfolkets vern og tradisjoner å bygge på, sistnevnte er mest sannsynlig i ubalanse og ender mer sannsynlig i en eller annen subkultur enn i Forsvaret, har man slike holdninger som FTW, så er det nok heller sjeldent at man har noe ønske om å verve seg. Sett opp mot samene som da forlanger å få bruke kofta i stedet for uniformen er det en forskjell. Fordi maorien fortsatt vil bære uniformen, mens samene ved bruk av kofta da vil erstatte uniformen med kofta.

6.5 Religiøse symboler

De religiøse symbolene er vernet i lover og konvensjoner og dersom de skal forbys eller reguleres så stilles det krav om saklig formål og at inngrepet ikke skal være uforholdsmessig. Og man skulle kunne tenke seg at Forsvaret med sine klare krav om uniformens hensiktsmessighet og krav til likhet, ville gått inn for regulering av religiøse symboler. Her har Forsvaret i stedet gått den andre veien, og de siste 20 årene har turban vært tillatt å bruke, og i august 2009 rykket en kvinne med hijab inn i Luftforsvaret på Madla⁹⁰.

Kun Sjøforsvaret og Luftforsvaret har nevnt de religiøse symboler i sine uniformsreglement.

BFLs punkt 34 har overskriften ”Turban, hijab og andre religiøse effekter” og nevner at turban tidligere er approbert, det vil si at det allerede finnes en godkjent uniformsturban. Luftforsvaret kaller det religiøse effekter, ikke religiøse symboler. Det antas at forskjellen ikke er av betydning. De nevner at andre religiøse effekter er til vurdering. Og at avdelingssjefer som får anmodninger om tillatelse til bruk av religiøse effekter skal konsultere LST⁹¹ for nødvendige avklaringer.

Sjøforsvaret har i SAP punkt A 2.06 gjort det enkelt og bare henvist til ”Direktiv vedrørende tilrettelegging for religionsutøvelse i Forsvaret” (heretter direktivet) og at direktivets punkt 2.3 (om uniform) gjelder; *”Forsvaret gir medlemmer av religiøse trossamfunn rett til å bære religiøse symboler som det enkelte trossamfunn identifiserer som så betydningsfulle (ikke-diskutable) i forhold til troen at disse må bæres synlig av vedkommende for å kunne identifiseres som medlem. Slike ikke-diskutable symboler spesifiseres av Forsvarsstaben og skal fremgå av dette uniformsreglementet. Særreglene forutsettes ikke å bryte med uniformens hensiktsmessighet for tjenesten.”* Det påpekes at det i punkt 2.3 står Forsvarets Overkommando, men at det i dag heter Forsvarsstaben. Ellers er gjengivelsen nesten identisk, med ett par ubetydelige forskjeller.

Direktivet er utgitt 3.juli 2001 av Forsvarets Overkommando.⁹² Det er et direktiv som har sin bakgrunn i at Forsvaret ønsker økt rekruttering med personer med innvandrerbakgrunn. Fordi de ”... med sitt personell ønsker å gjenspeile det allmenne samfunnets mangfold av

mennesker med forskjellige kulturell, etnisk og religiøs bakgrunn”.⁹³ De skriver videre at ”Likebehandling i forhold til religionsutøvelse betyr at det må tas særskilte hensyn til mennesker med en annen trostilhørighet enn den kristne.”⁹⁴ Det påpekes også at ”retten til fri religionsutøvelse er nedfelt både i FNs menneskerettighetskonvensjon og i Genevekonvensjonene og følgelig er et grunnleggende prinsipp for dette direktivet”,⁹⁵ i tillegg til prinsippet om alle menneskers likeverd. Og at hensikten er å legge forholdene til rette for likebehandling i forhold til religionsutøvelsen. Deretter påpekes det at det er påkrevd at det utvises en stor grad av skjønn, og videre at formidling av kunnskap skal bygge gode relasjoner, fremme samhørighet og toleranse.⁹⁶

Når det gjelder hvem direktivet er gjeldende for understrekes det at det gjelder for ”... alt Forsvarets personell”.⁹⁷ Samt at prinsippet om likebehandling i forhold til religionsutøvelse har fortrinn i de tilfeller hvor direktivets bestemmelser ikke er tilstrekkelig dekket⁹⁸.

Direktivet står over begge reglementene i rangordning, det er utferdiget av Forsvarets Overkommando (Forsvarsstaben). Forsvarsstaben står over de ulike Generalinspektørene og deres respektive staber, som utferdiger de ulike uniformsreglementene. Slik er direktivet også gyldig for alle de ulike grenene, både de to forsvarsgrenene som har skrevet noe om religiøse symboler, og de to som ikke har.

Forskjellen mellom uniformsreglene til Sjøforsvaret og Luftforsvaret er betydelige. BFL tillater eksplisitt turban, og sier at de øvrige religiøse effektene er til vurdering. Så inntil videre skal personell som anmoder om tillatelse til bruk av religiøse effekter konsultere LST for nødvendige avklaringer.

Sjøforsvarets henvisning til direktivet gir en automatisk rett til å bære religiøse symboler under nærmere gitte kriterier som står oppramset i direktivets punkt 2.3. Nærmere redegjørelse for direktivpunkt 2.3 følger i neste punkt.

6.5.1 Direktivets punkt 2.3 og de ikke-diskutable religiøse symboler

Da jeg holdt på å søke etter en hjemmel som tillot bruk av religiøse symboler i Forsvaret, ble jeg hele tiden møtt med en holdning om at en slik hjemmel ikke fantes. . De jeg har

pratet med har enten tilhørt Hæren, eller Forsvaret i sin helhet, som vernepliktsverket, og alle var enige om at det var fast praksis at turban og hijab var tillatt, så lenge det ikke var uttrykkelig forbudt. En form for sedvane som hadde vært praktisert siden den første sikken ble innrullert på slutten av 80-tallet.

Jeg fant tilfeldig en henvisning til Direktiv vedrørende tilrettelegging for religionsutøvelse i Forsvaret i det siste uniformsreglementet for Sjøforsvaret. Jeg var i første omgang blitt tildelt ett eldre uniformsreglement for Sjøforsvaret. Det bør påpekes at direktivet gjelder alle i forsvaret, og har vært gjeldende siden 2001. Inntatt henvisning i uniformsreglementene eller ikke, så burde direktivet vært mer synlig for de som tross alt er underlagt det.

Direktivets punkt 2.3 gir enkelte som er medlemmer av religiøse trossamfunn en eksklusiv rett til å bære religiøse symboler. Den spesifiserer ikke de enkelte symbolene hver for seg, men sier at Forsvarsstaben skal spesifisere hvilke symbol det er og at de så skal bli tatt inn i uniformsreglementene. Med henblikk på at kun ett uniformsreglement har nevnt ett eneste religiøst symbol på 8 år, kan ting tyde på at dette ikke er prioritert tema. Det gjelder heller ikke generelt for alle typer religiøse symbol, symbolet må være så betydningsfullt eller ikke-diskutabelt i forhold til troen at den må bæres synlig av den troende, for å kunne identifiseres som medlem⁹⁹. Et kors i et kjede er også et religiøst symbol, men det er ikke et ikke-diskutabelt religiøst symbol. Det må ikke bæres synlig av den religiøse for å kunne identifiseres som medlem. Korset vil i tillegg være tillatt under reglene om smykker. Retten kan gi inntrykk av å være automatisk, men det er den troende som selv må klarlegge og dokumentere sitt ønske og behov i forhold til direktivet, jf direktivets punkt 2.1. Direktivet gir ikke bare en rett til å bære religiøse symboler, den omhandler også kosthold og helligdager som avviker fra de offisielle norske hellig- og høytidsdager.

Når BFL sier at det er Luftforsvarsstaben (LST) som avklarer om religiøse effekter kan tas i bruk, altså effekter som ikke er approbert, så kan det være korrekt så lenge LST sitt vedtak verken strider mot eventuelle vedtak fra Forsvarsstaben, eller direktivets krav om at prinsippet til likebehandling har fortrinn der direktivet ikke har dekket tilfeller tilstrekkelig.

Det som er kritikkverdig i dette er at det i uniformsreglementet ikke gis en automatisk rett til bruk av religiøse effekter, slik som direktivets punkt 2.3 tilsier, siden vedkommende selv er nødt å dokumentere sine ønsker og behov. Dette kan oppfattes problematisk for den enkelte, da vedkommende fram til en eventuell avklaring må ta stilling til om han eller hun har rett til å bruke effekten/symbolet, samt uvissheten om hva avklaringen til LST vil bli. Forsvaret burde få avklart situasjonen for alle forsvarsgrenene umiddelbart.

Og her er kjernen av det som er problematisk med uniformsreglementet og direktivet, om hva som er tillatt og ikke tillatt i Forsvaret. Nemlig den manglende kunnskapen om direktivets punkt 2.3. Jeg har pratet med både advokater i Forsvaret, og andre som kraft av sin stilling skulle ha kunnskap om dette. Flere anbefalte meg å ringe Vernepliktsverket, det virket som en gjengs oppfatning at der hadde de kunnskapene på dette området. Stabssjef Per Ivar Norman¹⁰⁰ i vernepliktsverket forklarte at Forsvaret ikke hadde noen lovhjemmel eller tilsvarende regel som regulerte bruken av religiøse symboler til uniform. Men han fortalte at det er praksis at ikke-diskutable religiøse symboler er tillatt å bruke så lenge det ikke går utover uniformens hensiktsmessighet eller sikkerheten.

Stabssjef Norman fortalte at i mangel av regulering, så er det for tiden er et forslag til direktiv ute til høring internt i forsvaret. Dette forslaget er unntatt offentligheten, og derfor ikke tilgjengelig. Stabssjefen kunne fortelle at forsvaret satset på integrering gjennom noe de kalte for mangfoldsperspektivet, det går ut på inkludering gjennom seks områder; kjønn, seksuell legning, religion, etnisitet, funksjonshemming og alder. Med religion har de utdypet religionene kristendom, jødedommen, islam, sikhisme, buddhisme, hinduisme, bahai og andre. I høringen ligger det et forslag om at ikke-diskutable religiøse symboler skal være tillatt til uniformen, og at det skal inntas i uniformsreglementet, med tilhørende beskrivelse/spesifikasjon om hvordan dette skal brukes til uniformen.

Videre fortalte stabssjef Norman at bruken av ikke-diskutable religiøse symboler må (i følge forslaget til nytt direktiv) ikke gå utover uniformens hensiktsmessighet eller sikkerhetskrav for øvrig. Sikkerhetskravene er det som gjelder under operasjon, både reelle og øvelse. Sikkerhetskravene skal også gå foran det religiøse, men ikke slik at bæreren må

ta av seg det religiøse symbolet. Bæreren må isteden tilpasse bruken av sitt religiøse symbol slik at det ikke går utover sikkerhetskravene.

Som for eksempel i forhold til turban og hjelm, nevnte stabssjef Normann at der fantes en mindre type turban som skal være mulig å bruke under en stridshjelm. På den måten vil soldaten fortsatt kunne bruke uniformen, samtidig som det religiøse symbolet tillates brukt.

Det er mulig at direktivet er mer synlig opp mot kosthold og religiøse helligdager som avviker fra de offisielle. At det ikke har vært nok fokusert på religiøse symboler, fordi antall tilfeller er færre. Og av det fåtall tilfellene det gjelder er det nok de fleste av dem igjen sikker med turban, ikke muslimske kvinner med hijab. I brosjyren ”Et flerkulturelt Forsvar” er det avbildet ei jente med hijab og en gutt med turban, bare gutten er intervjuet. Noe som ytterligere forsterker inntrykket av at tilfeller som gjelder bruk av religiøse symboler, spesielt hijab er heller sjeldent. Og siden turban er approbert, så er en mulig teori at nettopp derfor er direktivpunkt 2.3 så usynlig. Stabssjef Norman i vernepliktsverket hadde ikke hørt om noen som ønsket å bruke hijab under førstegangstjenesten.

Det står i direktivets punkt 2.1 at direktivet skal være tilgjengelig for de som ønsker det. Og at det under sesjon skal gis generell informasjon om de rettigheter og plikter som direktivet gir. En mulig årsak til at direktivets punkt 2.3 virket ukjent kan være at det er flere som har behov for alternativt kosthold eller tilrettelegging på andre helligdager, enn det er som bruker religiøse symboler. Turban er jo approbert, og selv om flere jeg pratet med ikke trodde at det var approbert, var alle enige om at det var tillatt gjennom praksis.

6.6 Sanksjoner

Det følger ikke direkte av uniformsreglementene hva som skjer dersom man bryter reglene, ei heller hvor dette er hjemlet. Det følger av Militær Straffelov (milstrl.) av 22. mai 1902 nr. 13 § 77 at ”[U]ndlader en Krigsmand at udføre nogen Tjenestepligt, eller overtræder han paa anden Maade sine Tjenesteplichter, straffes han med Arrest eller med Fængsel indtil 6 Maaneder...”. En Krigsmand omfatter i milstrl § 4 blant annet både fast ansatte militært personell og vernepliktige i alle kategorier. Den som overtrer eller forsømmer militære

tjenesteplikter kan refses militært, det siste følger av Lov om militær disiplinærmyndighet (disipl.) 20. mai 1988 nr. 32 § 1 første ledd. Disipl. sier videre at de militære tjenesteplikter følger av lov, reglement, instruks, direktiv, forskrift eller rettmessig ordre. Samt militær skikk og orden, disiplin. § 1 annet ledd. Grunnloven § 96 sier at ingen kan dømmes uten lov og ei heller kan straffes uten dom. I Forsvaret har man en type sanksjoner som kalles refs. Det står i ”Forskrift om disiplinærreglement for Forsvaret og militært arrestreglement”¹⁰¹ (heretter FOR) at refs er ikke straff og skal heller ikke betegnes slik.

Disipl. § 3 gir kun tillatelse å bruke refselse mot befal og menige, det utelukker sivilt ansatte. Disipl. gjelder heller ikke for Heimevernets ungdom, der vil det antas at utestenging vil være en mulig sanksjonering i det tilfelle.

Refselsesmidlene er tatt inn i disiplin. § 5, det er arrest, bot, frihetsinnskrenkning og irettesettelse. Arrest kan gis inntil 20 dager. Refselse som ilegges må stå i passende forhold til handling, skyld og tidligere oppførsel, det står i FOR punkt 21. Arrest skal kun brukes ved grovere overtredelser, forsømmelser eller gjentakelsestilfeller.¹⁰² Så det er lite trolig at arrest vil bli brukt ved brudd på uniformsreglementet.

6.7 Disiplinærorganene

Myndigheten til å ilegge refselse er hjemlet i disiplin. tredje kapittel. Disipl. § 12 hjemler kompetansen til refselsesmyndighet for ethvert befal, refselsesmyndigheten er personlig og kan følgelig ikke delegeres. Disipl. § 13 deler refselsesmyndigheten i to kompetansenivåer. Kompanisjefer og tilsvarende kommando har begrenset refselsesmyndighet. Høyere kommando kan ilegge alle refselser, jf disiplin. § 13 annet ledd.

Så dersom man gjør seg skyldig i å overtre eller forsømme uniformsreglementet så kan man refses disiplinært. Den refsede kan påklage sin sak til en klagemnd, jf. disiplin. § 28. Og skulle ikke saken føre frem i det militære kan saken gis domstolsprøvning, men kun når klageadgangen er uttømt, jf. disiplin. § 36.

6.8 Forsvarets regler og holdninger opp mot gjeldende rett

Forsvaret går aktivt inn for å inkludere alle, det er nedfelt i direktivet og sagt i mangfoldsperspektivet. De arbeider aktivt også for at de som av religiøse årsaker anser det som sin plikt å bære ulike religiøse symboler. Forsvaret har en uttrykkelig positiv holdning til det flerkulturelle Norge, dette kommer fram i brosjyren ”Et flerkulturelt forsvar”.¹⁰³ Informasjonen i brosjyren er rettet mot det flerkulturelle Norge for rekruttering, og som informasjon generelt om at Forsvaret har rom for alle som et ledd i holdnings skapende arbeid, hvor gode holdninger gir økt respekt, noe som igjen er en del av Forsvarets verdier.¹⁰⁴

Forsvaret mener at alle skal behandles likt, men ikke på en slik måte at det er total likhet for alle, uten rom for individuelle forskjeller hos den enkelte, men slik at alle har samme mulighet, uavhengig av de individuelle forskjellene. I praksis består likheten blant annet i at alle skal få fri på sine helligdager. Alle skal ha tilgang på det Forsvaret kaller alternativ mat, når hovedmenyen er definert med et religiøst tabu.¹⁰⁵ Samt at de skal kunne bære sine religiøse symboler.

Forsvarets arbeid på dette området passer godt opp mot det religiøse vernet som følger av diskrimineringslovgivningen.

I tillegg passer Forsvarets holdninger med de internasjonale konvensjoner som Norge har forpliktet seg til, som SP artikkel 18 om at enhver skal ha rett til å utøve sin religion, og EMK artikkel 9 om forbud mot religiøs diskriminering, ved å tillate den troende å gi uttrykk for sin religion også med praksis og etterlevelse.

Mangfoldsperspektivet til Forsvaret er også i tråd med aktiviseringsplikten som følger av flere lover, blant annet arbeidsmiljøloven § 2-1 om at arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven blir overholdt.

Aktiviseringsplikten følger også etter diskrimineringsloven § 3a, som pålegger arbeidsgivere aktivitets- og rapporteringsplikt. Det har ikke lyktes å finne noe om rapporteringsplikt i Forsvaret. Men det er ikke dermed sagt at det ikke finnes.

7 Eksempel 2: Domstolsadministrasjonen og forslaget til ny § 4 i ”kappeforskriften”

7.1 Domstolsadministrasjonens forslag til ny § 4 i FOR 1995-06-23

Domstolsadministrasjonen har ute et høringsnotat av 20.august 2009; Bruk av religiøst og politisk betingede plagg og symboler i domstolene. Forslaget gjelder en ny § 4 i FOR 1995-06-34 nr. 577: Regler om bruk av rettskapper m.v. ved domstolen (”kappeforskriften”), forslaget går ut på å regulere bruk av religiøse og politiske plagg mv i domstolene. Selv om det ikke står spesifikt i forslagsparagrafen finner Domstolsadministrasjonen at reguleringen også bør gjelde bruk av samekofte. Domstolene har i dag ingen regulering, verken når det gjelder religiøse, politiske eller kulturelle symboler.

Bakgrunnen for forslaget er de diskusjoner som har oppstått om bruk av hijab i politiet. Høringsnotatet forteller at det også i Danmark har vært en omfattende diskusjon om bruk av hijab i domstolene, og hvor dette har ført til en lovregulering. Det påpekes at problemstillingen så langt ikke har vært aktuell i Norge, men at det er grunn til å vurdere regulering av bruken. Hovedhensikten bak reguleringen er hensynet til domstolenes objektivitet og nøytralitet.

Forskriftsreglene i FOR 1995-06-34 nr. 577 er hjemlet i Lov om domstolene (domstolloven) av 13.august 1915 nr. 5 § 142, hvor det står at domstolsadministrasjon kan

gi nærmere regler om bruk av kapper og annet antrekk under rettsmøter for dommere og rettens personale for øvrig, advokater og aktor og andre representanter for påtalemyndigheten. Domstolsadministrasjon har følgelig den personelle kompetansen til å endre ”kappeforskriften”.

Det som foreslås regulert er bruken av religiøse og politiske symboler for et nærmere angitt personell i ulike arbeidssituasjoner i sitt virke hos domstolene. Domstolsadministrasjonen ønsker å regulere bruken av religiøse og politiske symboler. Følgende personell vil berøres av forslaget er fagdommere, samt protokollførere og vigslere som bærer kappe, rettsbetjenter i uniform og saksbehandlere som administrerer skiftesamlinger. Forslaget går ut på at fagdommere ikke skal kunne bære politiske eller religiøse symboler i rettsmøte eller under rettsmekling. Bruken av samekofta i domstolene er også ønsket regulert, dette står ikke i spesifikt i selve forslaget til den nye § 4, men er nevnt i høringsnotatet side 9-10. Reguleringen skal ikke omfatte de involverte partene.

Religiøst og politisk symbolbruk er for tiden ikke regulert i domstolenes interne regelverk, temaet har heller aldri vært tatt opp i praksis, så det foreligger hverken rettsregler eller praksis om regulering av bruken av religiøse eller politiske symboler i domstolene. I høringsforslaget blir forskriftens eventuelle nye § 4 satt opp mot flere nasjonale og internasjonale lover og regler, som forslaget kan tenke seg å komme i konflikt med. Domstolsadministrasjonen konkluderer med at det ikke vil bryte med noen av disse reglene å regulere bruken av religiøse eller politiske symboler. Samt Bangaloreprinsippene, et internasjonalt etisk regelverk for dommeradferd og et norsk Forslag til etiske prinsipper for dommere, som antas av Domstoladministrasjonen å underbygge forslaget om at man kan sette grenser for bruken av religiøse og politiske symboler.

Spørsmålet er om det å regulere bruken av religiøse symboler er å anse som brudd på kravene etter likestillings- eller diskrimineringslovene. Domstolens krav om regulering av religiøse og politiske symboler går ut på at det ikke skal være tillatt å bruke slike symboler.

Domstoladministrasjonen har som nevnt konkludert med at de anser ikke at forslaget bryter med likestillingen eller diskrimineringsretten.

Domstoladministrasjonen antar at et forbud mot religiøse symboler vil kunne tenkes å være i strid mot forbudet mot indirekte diskriminering etter diskrimineringsloven § 4, som gjelder forbud mot direkte og indirekte diskriminering på grunnlag av blant annet religion. Det rammer forbudet mot indirekte diskriminering fordi det tilsynelatende er en nøytral handling, reguleringen skal stille alle i samme situasjon, men vil i hovedsak bare ramme de som anser det som sin religiøse plikt å bruke religiøse betingede plagg eller symboler.

Domstoladministrasjonen viser til diskrimineringslovens fjerde ledd om at forskjellsbehandling kan anses for ikke å være diskriminering, dersom det er nødvendig for å oppnå et saklig formål og at inngripen heller ikke være uforholdsmessig overfor den eller de som forskjellsbehandles. Her konkluderer domstoladministrasjonen med at siden forbudet gjelder alle religiøse og politiske symboler, så stilles alle i samme posisjon.

Domstolsadministrasjonen påpeker at forbudets formål er å fremme tillit i alle grupper av befolkningen gjennom verdinøytralitet. Domstoladministrasjonen anser dette som et saklig formål i forhold til kravet i diskrimineringsloven § 4 fjerde ledd. De henviser også til Bangaloreprinsippene for etisk dommeradferd, for å vise at verdinøytralitet er et saklig formål som er ønskelig blant dommerne, og at det følgelig ikke kan anses som en uforholdsmessig inngripen.

Domstoladministrasjonen sammenholder så forslaget opp mot artikkel 9, 10 og 14 i EMK. Domstolsadministrasjonene fastslår først at etter EMK artikkel 9 nr. 1 så har alle rett til tankefrihet, samvittighetsfrihet og religionsfrihet, og at dette blant annet gjaldt retten til å få gi uttrykk for sin religion eller overbevisning, herunder også det å bære religiøst eller politisk begrunnede klær eller andre effekter. Domstolen påpeker at det følger videre av EMK artikkel 9 nr. 2 om adgangen til begrensninger i disse frihetene. At begrensninger i disse frihetene må være fastlagt i lov, eller med hjemmel i lov, at det videre må være nødvendig i et demokratisk samfunn av hensyn til den offentlige trygghet samt for å beskytte den offentlige lov og orden, eller andres rettigheter og friheter.¹⁰⁶

Domstolsadministrasjonen påpeker at innholdet av EMK artikkel 9 har ikke vært vurdert av EMD i forhold til bekledning i domstolene. At de avgjørelser som finnes gjelder undervisningssektoren. Og at EMD der har konkludert med at det ikke strider mot EMK artikkel 9 å forby undervisningspersonell å bruke religiøse hodeplagg.

Så tar Domstolsadministrasjonen for seg EMK artikkel 10 nr. 1 om yringsfrihet. Og gikk rett på EMK artikkel 10 nr. 2 som fastslår adgangen til å begrense yringsfriheten, og nevner fortløpende de kravene som må oppfylles, her også siste alternativet i nr. 2 ”... for å bevare domstolenes autoritet og upartiskhet”. Heller ikke i forhold til EMK artikkel 10 finner Domstolsadministrasjonen avgjørelser fra EMD som gjelder fagdommeres opptreden eller bekledning i retten.

Til sist tar de for seg EMK artikkel 14 om forbud mot diskriminering. Og sier at det som ligger i bestemmelsen er et forbud mot usaklig forskjellsbehandling innenfor konvensjonens virkeområde, og forklarer at dersom man bestemmer seg for å regulere bruken av religiøse symboler for fagdommere, så bør alle typer religiøse og politiske symboler likestilles.¹⁰⁷ Etter dette konkluderer Domstolsadministrasjonen med at et eventuelt forbud er ikke i strid med EMK.

Kortfattet tar de så for seg FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter¹⁰⁸. Og viser til samme redegjørelse som i EMK, da SP artikkel 18 er i hovedsak den samme som EMK artikkel 9. Og likens med SP artikkel 19 og 26 tilsvarende EMK artikkel 10 og 14.

De anser heller ikke at forbudet vil stride mot ILO-konvensjon nr. 169 om urfolk og stammefolk i selvstendige stater, hvor de kort viser til konvensjonens artikkel 8 om at det skal tas hensyn til deres sedvaner eller sedvanerett ved anvendelse av nasjonal lovgivning overfor dem¹⁰⁹.

Domstoladministrasjonen anser heller ikke at et forbud vil være i strid med likebehandlingsprinsippet i EU-direktiv 2000/78/EF av.¹¹⁰ Men at dersom man går inn for å regulere religiøse symboler så skal det gjelde alle.

7.2 Er forbudet usaklig eller er det et uforholdsmessig inngrep?

Spørsmålet er om forbudet har et saklig formål og om forbudet vil gjøre en uforholdsmessig inngripen hos de som blir berørt, jf likestillingsloven § 4 fjerde ledd.

Sammenliknet med SAS-hotellet (LKN-2001-8) så poengterte SAS-hotellet at deres uniformsreglement var likt for alle, uavhengig av kjønn eller religion, saken gjaldt et generelt forbud mot bruk av hodeplagg til uniformen. Forbudet var begrunnet med profilerings- og markedsføringsmessige hensyn, samt at de mente at hijab kunne være en sikkerhetsrisiko. Klagenemnda for likestilling kom der fram til at dette var indirekte diskriminering, fordi den i hovedsak rammet kvinner. Domstoladministrasjonen begrunner reglementet med at det er av hensyn til domstolenes nøytralitet som er årsaken til forbudet. Domstoladministrasjonen påpeker at forbudet vil ramme kvinner og menn likt, fordi menn som bruker for eksempel turban vil også bli rammet av et eventuelt forbud. SAS-hotellet sitt syn i behovet for å signalisere verdinøytralitet ble aldri begrunnet.

Så hvorfor argumentere for at religiøse og politiske (og kulturelle) symboler ikke skal være tillatt til dommerkappen? Fordi hvordan en dommer oppfattes utad er også veldig viktig. Alle grupper som kommer til domstolene, uavhengig av årsak, skal føle at han får en nøytral vurdering og behandling av sin sak. Det skal ikke kunne brukes mot en dommer at han har vært påvirket av sine holdninger. Det ville skape en mistillit til Domstolen som ikke er ønskelig. Og det vil være lettere å kunne angripe en dommers integritet dersom han velger å vise politisk eller religiøs holdning.

Folk som velger å gifte seg på tinghuset, gjør dette fordi at de av ulike årsaker ønsker en ikke-religiøs seremoni, da burde det være en selvfølge at de blir møtt av en verdinøytral

vigsler når de skal gifte seg. Om partene i en rettstvist tilhører hver sin trosretning er det desto viktigere at domstolen signaliserer verdinøytralitet for at ingen av partene skal føle seg diskriminert. Det vil ta seg ut dersom partene i en temmelig opphetet rettstvist, følte at en dommer tok side i en sak, basert på at han signaliserer at han eller hun tilhører en religion eller politisk parti. En dommer skal være uangripelig og bør følgelig være verdinøytral i sitt arbeid i retten.

Det kan derfor ikke være et urimelig krav at en dommer bør ta hensyn til og vise forståelse for at domstolens nøytralitet veier tyngre enn den enkeltes rett til ikke å oppleve inngrep i sin religiøse utfoldelse.

At domstolen er nøytral kommer også frem ved innledningen av vitneavhør, det følger av lov om mekling og rettergang i sivile tvistesaker (tvisteloven) 17.juni 2005 Nr. 90 § 24-8 fjerde ledd første punktum at først formaner retten vitnet til å forklare seg sannferdig og fullstendig, hvor de så informerer om det ansvar som følger dersom han forklarer seg falsk. Tvisteloven § 24-8 fjerde ledd annet og tredje punktum er nesten ordrett med Lov om rettergangsmåten i straffesaker (Straffeprosessloven) 22.mai 1981 Nr. 25 § 131 om at retten spør deretter vitnet om ”Forsikrer du at du vil forklare den rene og fulle sannhet og ikke legge skjul på noe?” Da skal vitnet svare stående at ”Det forsikrer jeg på ære og samvittighet.”

Domstolene skal være til tjeneste for mange grupper, og alle har krav på den samme nøytrale og upartiske behandling, uavhengig av religion, livssyn eller politisk oppfatning. En dommers jobb er blant annet å dømme etter loven, uavhengig av livssyn eller politisk bakgrunn, dette bakgrunnen skal han for å si det enkelt ”legge igjen hjemme”. Det må poengteres at en dommer, valgt etter strenge krav, jf. domstolloven § 55 annet ledd, bør tilkjennes såpass med tillitt at vedkommende vil være i stand til å gjøre det han eller hun er satt til, uavhengig av religiøs bakgrunn eller politiske synspunkter.

Domstolloven. § 55 annet ledd sier at som dommere bør utnevnes personer som tilfredsstillter høye krav til faglige kvalifikasjoner og personlige egenskaper. Altså personer

man skal kunne tilkjenne den tillit at de ikke lar sine personlig tro eller mening skinne gjennom (uten å være klar over dette selv).

Dette må vurderes opp mot dl. § 55 tredje ledd om at en dommer er uavhengig i sin dømmende virksomhet (dl. § 55 tredje ledd første punktum). Og at han skal utføre sin dommergjerning upartisk og på en måte som inngir alminnelig tillit og respekt (§ 55 annet punktum). Uavhengigheten i første punktum følger av maktfordelingsprinsippet, at dommeren skal være uavhengig av de andre to statsmaktene, Storting og Regjering. Men det må også kunne innfortolkes at en dommer skal forventes å være uavhengig av andre ytre faktorer også. Annet punktum følger opp dette med at en dommer skal være upartisk, at han skal ikke ta part i saken, samt at han skal opptre på en måte som inngir alminnelig tillit og respekt.

Det kan for eksempel argumenteres med at dersom det er så viktig for en dommer at han eller hun må bruke politiske symboler til dommerkappen så kan det mistenkes at vedkommende også vil la sine politiske holdninger skinne igjennom i de avgjørelser vedkommende er med og dømmer. Det samme kan sies om religiøse symboler. Men her igjen skal det huskes at en dommer er utvalgt etter høye faglige kvalifikasjoner og personlige egenskaper, og følgelig bør gis den tillit at de ikke lar dette påvirke deres dommergjerning. Det er følgelig også en av årsakene til at av de sidegjøremål en dommer har, og som skal registreres så er medlemskap i politiske partier og trossamfunn unntatt registreringsplikten. Hensikten med registreringen er å sikre full åpenhet og unngå tvil om dommerens uavhengighet.

Det må kunne tenkes at det finnes situasjoner hvor arbeidsgiver, kan kreve at den ansatte ikke bruker religiøse symboler. Hvor vernet av det religiøse ikke er absolutt. Hvor den troende selv må ta ett valg. For å presisere så handler det ikke om et valg mellom å beholde sin tro eller ikke, en dommer i likhet med alle andre har full trosfrihet. Men et valg mellom de religiøse plikter og de verdslige plikter, et valg i hvor langt de kan utøve religionen eller

hvordan den skal utøves. Et valg om å tåle innskrenkninger i sin utøvelse av troen. Dette valget må altså være begrunnet i ett saklig formål.

Domstolsadministrasjonen viser¹¹¹ til at det i Bangaloreprinsippene punkt 4.6 er inntatt at dommere, som enhver annen borger har rett til ytringsfrihet, religionsfrihet og organisasjonsfrihet, men at det følger av punkt 4.2 at en dommer må akseptere personlige begrensninger som kan anses byrdefulle for andre, og videre av begge punktene, dette fordi han må opptre på en måte som er forenlig med dommerembetets verdighet, dets upartiskhet og uavhengighet.

Inngripen i utøvelsen kan heller ikke være uforholdsmessig. Det man søker å oppnå må stå i forhold til det inngrepet som gjøres i den enkeltes trosfrihet.

Verdinøytralitet er absolutt et saklig formål og det er ikke nødvendigvis et uforholdsmessig inngrep at en som vil være dommer, må ta et valg om hva som er viktigst, det symbolske plagget eller domstolenes synlige nøytralitet.

Der er heller sjeldent at folk i dag har på seg noe som viser politisk tilhørighet. Så i praksis rammer høringsnotatet kun religiøse symboler. I den nye § 4 bør også kulturelle symboler inkluderes. Det bør ikke kun være omtalt generelt i høringsnotatet i ett punkt som handler om hvor omfattende reguleringen bør være. Det gir lite klarhet. Og det kan tolkes begge veier om kulturelle symboler skal inkluderes eller ikke.

Forbudet bør også gjelde alle typer symboler, også de som faller litt på siden av de religiøse, politiske eller kulturelle. Slik som for eksempel symboler for ulike interesseorganisasjoner for eksempel Amnesty, røde kors. Regnbuesymbolet for homofile og lesbiske. Symboler for ulike firmaer og konsern. Og symboler for ulike grupperinger som man kan tenkes å være medlem av, for eksempel ulike bror- og søsterskap; Odd Fellow, Rebekkaordenen eller Frimurerlogen.

Forbudet bør heller ikke bare begrenses til de store i øyenfallende symbolene, men også dreie seg om de små, slik som ringer og smykker. Domstolsadministrasjon anser da også at de små symbolene bør omfattes av forbudet for at man skal være konsekvent.¹¹² Som illustrasjon på at små symboler kan oppfattes støtende vises til læreren i Kristiansand, som hadde elever som reagerte sterkt på at han bar Davidsstjerna i et smykke.

Gifteringer og forlovelsesringer bør fortsatt være tillatt.

Henvisningen til ”ILO-konvensjonen om urfolk og stammefolk i selvstendige stater” er mest trolig rettet mot samene, det eneste urfolket vi har i Norge. Det som påpekes av domstolsadministrasjonen er at religiøse og politiske symboler kan påvirke tilliten til domstolene og retten til ”fair trial”. Nu har i hovedsak samene den samme politikken og religionen som ikke-samer. Og i områder hvor den samiske kulturen er lett synlig så bør den begrenses i domstolen av nøytralitetshensyn.

Vi lever i et flerkulturelt samfunn, kulturelt betingede plagg blir stadig vanligere, skal samiske plagg ut av rettssalen, bør alle slike etnisk kulturelle plagg begrenses. Problemet blir nok å sette grenser for hva som er kulturelt betinget. Se under punkt 3.3 om hva som kan være kulturelt. Det vil nok bli litt søkt å nekte en mannlig dommer å ha en tatovering eller langt hår.

Nøytralitet er viktig i forhold til troverdigheten, og en dommer som velger å vise med klær eller på andre måter at han har samme tilhørighet som en av partene vil nok skape usikkerhet overfor den andre parten.

Man kan si at akkurat som den som tar på seg en uniform for å vise samhørighet innad og de verdier han ønsker å representere, blir minnet om dette når han eller hun tar på seg plagget. Så skal en dommer som tar på seg kappen, ta av seg sine religiøse og politiske holdninger, bli minnet om sin verdinøytralitet. Nøytralitetskravet som ønskes i domstolen blir altså ytterligere poengtert ved at ingen er tillatt å vise sin religiøse eller politiske overbevisning.

8 KONKLUSJONENE

Det later til at den politiske og kulturelle symbolbruk er lettere å regulere i et saklighetskrav enn de religiøse symbolene.

Religionsfriheten har et ganske sterkt vern sammenliknet med vernet for kulturell og politisk frihet. Den politiske frihet er først og fremst rettet opp mot friheten til å være politisk aktiv og organisasjonsfriheten. Den kulturelle symbolbruk, rettet opp symboler fra for eksempel ungdomskultur og lignende har ikke noe rettslig vern. Når det gjelder kulturelle symboler som har sin bakgrunn i etniske minoriteter og folkegrupper er det ikke noe bedre vernet det heller.

Det som har størst vern er den religiøse friheten, og de religiøse symbolene som anses som en viktig del i utøvelsen og praktisering av religionsutøvelsen.

Når det gjelder behovet for regulering av religiøse symboler er det også et spørsmål om hvor masse man ønsker å bli eksponert for andres bruk av disse. Arbeidsgivere kan ikke bare si at vi ønsker ikke religiøse symboler. For utgangspunktet i norsk rett er at man kan ikke forby bruken av religiøse symboler. Et eventuelt forbud må være saklig begrunnet og inngrepet må heller ikke være uforholdsmessig.

De to samfunnsområdene som er pliktig for det norske folk å gjennomføre, har ingen reguleringer i forhold til bruken av religiøse symboler.

Domstolsadministrasjon ønsker å gå andre veien og begrunner dette med at det er viktig at domstolene fremstår som nøytrale utad. Det er kanskje et viktig prinsipp i et samfunn som tross alt blir mer og mer flerkulturelt, men som allikevel ikke har den ønskede åpenheten mellom de forskjellige kulturene.

Gråsonen er de samfunnsområdene og arbeidsplassene imellom, hvor nøytralitet ikke blir sett på som aktuelt tema. Her bør man om man i alle fall gå klarere ut med informasjon og opplysning på hva som er tillatt og ikke tillatt. Som i saken til likestillings- og diskrimineringsnemnda fra i år¹¹³ hvor arbeidsgiveren spør om ikke den ansatte kan ta av seg hijaben eller i vertfall om hun ikke kan tenke over saken. I et likestillingsperspektiv er

det på høyde med å spørre om hun er gravid eller har planer på å bli det. Arbeidsgivere må opplyses sterkere om religionsvernet.

Det må jobbes mer med informasjon om hva som er de gjeldende regler.

Arbeidsdirektoratet har på sine nettsider informasjon om religiøse hodeplagg på arbeidsplassen. Her står det kun anført at sikkerhetsmessige eller hygieniske årsaker kan være saklig nok grunn til at man kan nekte hijab.

Nøytralitetsprinsippet ikke er prøvd i norsk rett. Det var nevnt av Klagenemnda for likestilling i SAS PLAZA-saken. Trolig er det et saklig grunnlag som vil få større betydning framover, dels med bakgrunn i de saker som har vært tatt opp internasjonalt og i Danmark, i tillegg til at domstolsadministrasjonen går så hardt inn for å verne om nøytralitetsprinsippet i forslaget til ny kappeforskrift.

Så er det også et poeng fra EMD i saken KOSE hvor de uttalte generelt at EMK artikkel 9 ikke beskytter enhver handling, eller gir en ubetinget rett til noe bare fordi det er basert på religiøs tro.

I de saker hvor arbeidsplassen har et uniformsreglement bør det også gjøres klart om det er reguleringer i forhold til bruk av religiøse symboler. Her kan diskusjonen om hijab til politiuniformen fra i fjor vinter stå som et tragisk eksempel. Tragisk fordi man kan bare ikke behandle sine borgere på den måten, uansett hvor viktig nøytralitetsprinsippet er. Her burde politiet vært i forkant og fått tatt inn eventuell regulering i uniformsreglementet, akkurat som den domstolsadministrasjon arbeider med nu.

Konklusjonen min er at det må opplyses til arbeidsgivere om hva som er tillatt og ikke tillatt. Det religiøse vernet er sterkt, og i de tilfeller hvor regulering kan være aktuelt etter saklig grunn, så bør det tas inn direkte i reglementet for arbeidsplassen.

9 Litteraturliste

9.1 Litteratur

Dege, Jan Tormod, *Den individuelle Arbeidsrett Del I*, Minerva, Oslo 2009

Høstmælingen; Njål *Internasjonale menneskerettigheter*; Universitetsforlaget, 2.opplag 2004

Jakhelln, Henning *Oversikt over arbeidsretten*. 4.utg. 2 oppl. 2007

Larsen, Kjersti Botnan, *Offentlige grunnskolors kompetanse til å regulere elevers atferd*, Institutt for offentlig retts skriftserie nr. 3/2008

Raugland, Vidar og Eva Næsheim og André Istad Johansen, *Skolejuss, praktisk oppslagsverk for grunnskolen*, Ad Notam, Gyldendal, 1999

9.2 Artikler og brosjyrer

Aftenposten, 6. februar 2004, "Nektes å bære davidsstjerne på skole"

URL: <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/article724703.ece> [sisert 20.11.2009]

Forsvaret, 2008, ”Et flerkulturelt forsvar” (brosjyre)

URL: http://www.mil.no/multimedia/archive/00111/Flerkulturell_brosj_111765a.pdf

Forsvaret.no, 27.august 2009, ”Med uniform og hijab”

URL: <http://www.mil.no/felles/tmo/start/article.jhtml?articleID=188712> [sitert 20.11.2009]

NRK, 6. februar 2004, ”Nektes å bruke davidsstjerne”

URL: <http://www.nrk.no/nyheter/kultur/3493394.html> [sitert 20.11.2009]

NRK, 18. februar 2004, ”Lærer får bruke davidstjernen”

URL: http://www.nrk.no/nyheter/distrikt/nrk_sorlandet/3533470.html [sitert 20.11.2009]

NRK, 27. januar 2006 ”Homoflagget får henge”

URL: <http://www.nrk.no/nyheter/distrikt/nordland/1.92994> [sitert 20.11.2009]

NRK, 16. februar 2009, ”Vil ikke ha hijab i egne rekker”

URL: <http://www.nrk.no/nyheter/1.6483603> [lesedato 24.11.2009]

9.3 Uttalelser og kommentarer fra FN

FNs Rasediskrimineringskomité, CERD/C/67/D/30/2003, uttalelse av 15. august 2005

URL: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/docs/CERD67/CERD-C-67-D-30-2003-En.pdf>

FNs Menneskerettskomité, CCPR/C/21/Rev.1/Add.4, uttalelse av 30. juli 1993

URL: [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/9a30112c27d1167cc12563ed004d8f15?Opendocument](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/9a30112c27d1167cc12563ed004d8f15?Opendocument)

FNs Menneskerettskomité, Raihon Communication No. 931/2000

9.4 Annet

Arbeidstilsynet, nettside, ”Religiøse hodeplagg på arbeidsplassen”

URL: <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78200> lesedato 21.11.2009

Likestillings- og diskrimineringsombudet, nettside,

URL: <http://www.ldo.no/no/Dine-rettigheter/Konsekvenser-for-den-som-bryter-loven>

Lesedato 10.11.2009

Utdanningsdirektoratet, brev til Kunnskapsdepartementet, 20.juni 2006, *Hode og ansiktsplagg i skolene*”

URL: <http://www.utdanningsdirektoratet.no/upload/Brev/hode- og ansiktsplagg.rtf>

Telefonsamtale, dato 23.10.2009, stabssjef Vernepliktsverket,

Oberstløytnant Per Ivar Normann, tlf. 62 51 56 02

10 Lov- og forarbeidslister

10.1 Lover

1814 Kongeriget Norges Grundlov (Grunnloven – GrL.) av 17. mai 1814

1902 Almindelig borgerlig straffelov (straffeloven) av 22. mai 1902 nr. 10

1902 Militær Straffelov (milstrl.) av 22. mai 1902 nr. 13

- 1915 Lov om domstolene (domstolloven) av 13. august 1915 nr. 5
- 1927 Lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven) av 5. mai 1927 nr. 1
- 1937 Lov om forbud mot å bære uniform m.v. av 13. mai 1937 nr. 1
- 1953 Lov om verneplikt (vernepliktsloven) av 17. juni 1953 nr. 29
- 1978 Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) av 9. juni 1978 nr. 45
- 1981 Lov om rettergangsmåten i straffesaker (straffeprosessloven) av 22. mai 1981 nr. 25
- 1988 Lov m militær disiplinærmyndighet (disipl.) av 20. mai 1988 nr. 32
- 1992 Lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) av 25. september 1992 nr. 107
- 1996 Lov om Den norske kirke (kirkeloven) av 7. Juni 1996 nr. 31
- 1998 Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) av 17. juni 1998 nr. 61
- 1999 Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) av 21. mai 1999 nr. 30
- 2005 Lov om Straff (straffeloven) av 20. mai 2005 nr. 28
- 2005 Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv (diskrimineringsloven) av 3. juni 2005 nr. 33
- 2005 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven – aml.) av 17. juni 2005 nr. 62
- 2005 Lov om mekling og rettergang i sivile saker (tvisteloven) av 17. juni 2005 nr. 90

2008 Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne
(diskriminerings- og tilgjengelighetsloven) av 20. juni 2008 nr. 42

10.2 Traktater

Bangaloreprinsippene The Bangalore Principles of Judicial Conduct, 2002

EMK Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen, 4. november 1950

FN-pakten Charter of the United Nations, 26. juni 1945

Menneskerettighetserklæringen/Verdenserklæringen
Universal Declaration of Human Rights, 10. desember 1948

RDK Konvensjonen om eliminering av alle former for rasediskriminering (FN),
7. mars 1966

SP Konvensjonen om sivile og politiske rettigheter (FN), 16. desember 1966

ØSK Konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (FN),
16. desember 1966

10.3 Forarbeider

NOU 1995:18 Ny lovgivning om opplæring ”... og for øvrig kan man gjøre som man vil”

NOU 2009:14 Et helhetlig diskrimineringsvern

Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr.4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (likebehandling i arbeidslivet) m.m.

Høringsnotat, 20.08.2009 Bruk av religiøst og politisk betingede plagg og symboler i domstolene, Domstolsadministrasjonen

URL: http://www.domstol.no/DAtemplates/Article_21541.aspx?epslanguage=NO

10.4 Rundskriv, uttalelser og direktiv

Utdanningsdirektoratet, UDir-07-2005

Justisdepartementets lovavdeling, JDLOV-2006-7530

Forsvarets Overkommando [Nå: Forsvarsstaben], ”Direktiv vedrørende tilrettelegging for religionsutøvelse i Forsvaret”, 3. juli 2001

10.5 Forskrifter og reglementer

FOR Forskrift om disiplinærreglement for Forsvaret og militært arrestreglement,
FOR 1988-12-16 nr. 1033

FOR Regler om bruk av rettskapper m.v. ved domstolen ("kappeforskriften"),
FOR 1995-06-34 nr. 577

Kjenn Skole Ordensreglement for Kjenn Skole, 20. august 2008,
URL: <http://www.kjenn.skole.lorenskog.no/index.php?pageID=57&page=ordensreglement>

Hæren TJ 12-3: Uniformsreglement for Hæren, 1. desember 2002

Sjøforsvaret Uniformsreglement for Sjøforsvaret SAP – 7 (G), 20. januar 2009

Luftforsvaret BFL 025-1 Uniformsreglement for Luftforsvaret, 11. mai 2009

Heimevernet TJ 20-12-3 Uniformsreglement for Heimevernet, 1. juli 1999

11 Avgjørelser

11.1 Høyesterett

Rt. 1976 s. 351

Rt. 1978 s. 1072 Leserbrevidommen

Rt. 1986 s. 1250 Hauglin

Rt. 1989 s. 231

Rt. 1995 s. 530

Rt. 1997 s. 1821 Kjuus-kjennelsen

Rt. 2001 s. 418

Rt. 2002 s. 1618 Boot Boys / Sjølie

Rt. 2007 s. 1807

11.2 Lagmannsrett

NAD 1988 s. 467 Hålogaland Lagmannsrett

RG 1996 s. 577 Agder Lagmannsrett

LB 2006-174077 Borgarting lagmannsrett

LB 2008-11329 Borgarting lagmannsrett

11.3 Tingrett

TEMSI-2006-116310 Eiker, Modum og Sigdal tingrett

TOSLO-2007-51533 Oslo Tingrett (IKEA)

11.4 Særdomstoler

Klagenemnda for likestilling LKN-2001-8 (SAS PLAZA)

Likestillings- og diskrimineringsnemnda sak 26/2009

11.5 Internasjonale dommer

Lucia Dahlab v. Switzerland The European Court of Human Rights, Strasbourg,
15. februar 2001

Leyla Sahin v. Turkey The European Court of Human Rights, Strasbourg,
24. juni 2004

Kose ... v. Turkey The European Court of Human Rights, Strasbourg,
24. januar 2006

Kurtulmus v. Turkey The European Court of Human Rights, Strasbourg,
24. januar 2006

Folgero and others v. Norway The European Court of Human Rights, Strasbourg,
29. juni 2007

Lautsi v. Italy The European Court of Human Rights, Strasbourg,
3. november 2009

11.6 Utenlandske dommer

U.2005.1265H Føtex (Danmark)

¹ <http://www.nrk.no/nyheter/1.6483603> lesedato 24.11.2009

² Jakhelln (2007)side 64

³ Ibid. side 64

⁴ Ibid. side 64

⁵ Piercing som sitter på ene eller begge siden av underleppen

⁶ NOU 2009: 14 Et helhetlig diskrimineringsvern

⁷ Rt.1978.1072 side 1076

⁸ Uttalelsen fra CERD ligger på nett:

URL: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/docs/CERD67/CERD-C-67-D-30-2003-En.pdf>

lesedato 20.11.2009

⁹ 6. august 1970

¹⁰ TEMSI-2006-116310 Eiker, Modum og Sigdal tingrett

¹¹ LB-2006-174077 Borgarting lagmannsrett

¹² Rt.2007.1807

¹³ LB-2008-11329 Borgarting lagmannsrett

¹⁴ menneskerettsloven § 1

¹⁵ menneskerettsloven § 3

¹⁶ Universal Declaration of Human Rights

¹⁷ Trådte i kraft 23.mars 1976. Norge ratifiserte SP den 13. september 1972

¹⁸ Jf. menneskerettsloven § 3

¹⁹ Uttalelsen fra FNs menneskerettighetskomité ligger på nett:

URL: [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/9a30112c27d1167cc12563ed004d8f15?Opendocument](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/9a30112c27d1167cc12563ed004d8f15?Opendocument)

Lesedato 28.09.09

²⁰ Communication No. 931/2000

²¹ Jf. menneskerettsloven § 3

²² Jakhelln (2007) side 119

²³ Jakhelln (2007) side 119

²⁴ Ibid side119-120

²⁵ <http://www.ldo.no/no/Dine-rettigheter/Konsekvenser-for-den-som-bryter-loven/>

²⁶ Sak nr. 26/2009 side 9

²⁷ SAS PLAZA

²⁸ EMD-1998-44774

²⁹ EMD-1998-44774 avsnitt 8

³⁰ Ibid avsnitt 9

³¹ Ibid avsnitt 10

³² Ibid avsnitt 78

³³ Ibid avsnitt 98

³⁴ Ibid avsnitt 88

³⁵ Ibid avsnitt 99

³⁶ Ibid avsnitt 108

³⁷ Ibid avsnitt 116

³⁸ EMD-1998-42393

³⁹ EMD-1998-42393 side 7

⁴⁰ Ibid side 11

⁴¹ Ibid side 12

⁴² Ibid side 12

-
- ⁴³ EMD-2001-65500
- ⁴⁴ EMD-2002-26625
- ⁴⁵ Application no. 30814/06
- ⁴⁶ Brev fra Utdanningsdirektoratet til Kunnskapsdepartementet 20.juni 2006, side 2
<http://www.utdanningsdirektoratet.no/upload/Brev/hode- og ansiktsplagg.rtf>
- ⁴⁷ EMD-1998-44774 avsnitt 109
- ⁴⁸ EMD-1998-42393 side 8
- ⁴⁹ Case of Folgero and others v Norway, EMD-2002-15472-3
- ⁵⁰ U.2005.1265H
- ⁵¹ Grunnloven § 12 annet ledd
- ⁵² <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/article724703.ece>
- ⁵³ <http://www.nrk.no/nyheter/kultur/3493394.html>
- ⁵⁴ http://www.nrk.no/nyheter/distrikt/nrk_sorlandet/3533470.html
- ⁵⁵ http://www.nrk.no/nyheter/distrikt/nrk_sorlandet/3533470.html
- ⁵⁶ <http://www.nrk.no/nyheter/distrikt/nordland/1.92994>
- ⁵⁷ Jakhelln (2007) side 48
- ⁵⁸ Ibid. side 50
- ⁵⁹ Dege (2009) side 78
- ⁶⁰ Dege (2009) side 79
- ⁶¹ Dege (2009) side 79
- ⁶² Hauglin-dommen
- ⁶³ Dege (2009) side 94
- ⁶⁴ Sak nr 26/2009 i nemnda og LKN 2001-8
- ⁶⁵ <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78200>
- ⁶⁶ Her vises til Kjersti Botnan Larsen
- ⁶⁷ NOU 1995:18 s.81
- ⁶⁸ UDir – 07 – 2005 s. 2
- ⁶⁹ UDir – 07 – 2005 s. 1
- ⁷⁰ UDir – 07 – 2005 s. 2
- ⁷¹ UDir – 07 – 2005 s. 2
- ⁷² UDir – 07 – 2005 s. 3
- ⁷³ NOU 1995:18 s.226
- ⁷⁴ NOU 1995:18 s.226
- ⁷⁵ UDir – 07 – 2005 s. 1
- ⁷⁶ <http://www.kjenn.skole.lorenskog.no/index.php?pageID=57&page=ordensreglement>
- ⁷⁷ <http://www.kjenn.skole.lorenskog.no/index.php?pageID=57&page=ordensreglement>, siste avsnittet
- ⁷⁸ JDLOV-2006-7530
- ⁷⁹ Forord ved Generalinspektøren; BFL 025-1 Uniformsreglement for Luftforsvaret
- ⁸⁰ <http://www.webstaff.no/100000%20Army%20Dress%20Regulations/index%20army.htm>
- ⁸¹ Telefonsamtale 23.10.2009
- ⁸² TJ 12-3 punkt 40, BFL punkt 24 samt SAP punkt A 1.05, og ytterligere poengtert i SAP punkt A 2.05
- ⁸³ TJ 12-3 punkt 41, BFL punkt 25, og innfortolket i SAP punkt A 2.05.
- ⁸⁴ TJ 12-3 punkt 14, BFL punkt 9 samt TJ 20 punkt 10
- ⁸⁵ TJ 12-3 punkt 49, SAP punkt A 1.09, BFL punkt 35 og TJ 20 punkt 26
- ⁸⁶ TJ 12-3 punkt 52
- ⁸⁷ TJ 12-3 punkt 27, SAP punkt A 1.09, BFL punkt 36 og TJ 20 punkt 27
- ⁸⁸ SAP – 7 (G) punkt A 1.09 om tatoveringer
- ⁸⁹ FTW er forkortelse for Fuck the world

-
- ⁹⁰ <http://www.mil.no/felles/tmo/start/article.jhtml?articleID=188712>
- ⁹¹ Luftforsvarsstaben
- ⁹² Nu Forsvarsstaben
- ⁹³ Direktivet punkt 1.2
- ⁹⁴ Direktivet punkt 1.2
- ⁹⁵ Direktivet punkt 1.3
- ⁹⁶ Direktivet punkt 1.3
- ⁹⁷ Direktivet punkt 1.3
- ⁹⁸ Direktivet punkt 1.3
- ⁹⁹ Direktivet punkt 2.3
- ¹⁰⁰ Telefonsamtale 23.10.2009
- ¹⁰¹ FOR 1988-12-16 nr 1033
- ¹⁰² FOR punkt 23
- ¹⁰³ Et flerkulturelt forsvar side. 3
- ¹⁰⁴ Et flerkulturelt forsvar side 6
- ¹⁰⁵ Et flerkulturelt forsvar side 10
- ¹⁰⁶ Høringsnotatet side 4
- ¹⁰⁷ Høringsnotatet side 5
- ¹⁰⁸ Høringsnotatet side 5
- ¹⁰⁹ Høringsnotatet side 5
- ¹¹⁰ Høringsnotatet side 5-6
- ¹¹¹ Høringsnotatet side 3-4
- ¹¹² Høringsnotatet side 11
- ¹¹³ Sak nr. 26/2009