

UiO : **Det juridiske fakultet**

Arbeidstakers religionsfrihet som begrensning for arbeidsgivers styringsrett

Med fokus på bruk av religiøse symbol i arbeidstiden

Kandidatnummer: 829

Leveringsfrist: 25.04.17

Antall ord: 17 998.



Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING	1
1.1	Problemstilling og aktualitet	1
1.2	Definisjoner og avgrensning av tema.....	2
1.3	Rettskildebildet.....	3
1.3.1	Rettslig plassering	3
1.3.2	Lov	4
1.3.3	Rettspraksis	5
1.3.4	Forvaltningspraksis	6
1.3.5	Internasjonal rett	6
1.4	Motstridende hensyn	9
1.5	Videre fremstilling	10
2	FORBUDET MOT DISKRIMINERING	11
2.1	Likhetsprinsippet	11
2.2	Innholdet i diskrimineringsbegrepet.....	11
2.3	Ulike former for diskriminering.....	12
3	RELIGION SOM DISKRIMINERINGSGRUNNLAG	14
4	ADGANGEN TIL LOVLIG FORSKJELLSBEHANDLING	16
4.1	Utgangspunkt	16
4.2	Vilkår.....	16
4.2.1	Saklig formål.....	16
4.2.2	Nødvendig.....	17
4.2.3	Proporsjonalt	18
5	ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT	21
6	AKTUELLE HENSYN BAK INNGREP I RELIGIONSUTØVELSEN	22
6.1	Innledning.....	22
6.2	Virksomhetens verdisyn	22
6.2.1	Praksis	22
6.2.2	Sammenfatning	33
6.3	Hensynet til tillit i befolkningen.....	35
6.3.1	Praksis	35
6.3.2	Sammenfatning	36

6.4	Virksomhetens krav til profilering og markedsføring.....	36
6.4.1	Praksis	36
6.4.2	Sammenfatning	38
6.5	Virksomhetens krav til sikkerhet.....	39
6.5.1	Praksis	39
6.5.2	Sammenfatning	41
6.6	Virksomhetens krav til helse og hygiene	42
6.6.1	Praksis	42
6.6.2	Sammenfatning	43
6.7	Beskyttelse av andres rettigheter og friheter	44
6.7.1	Praksis	44
6.7.2	Sammenfatning	48
7	AVSLUTTENDE BEMERKNINGER.....	50
8	LITTERATURLISTE.....	52

1 Innledning

1.1 Problemstilling og aktualitet

Marte arbeider som revisor og bærer til daglig hijab. Arbeidsgiver har i medhold av styringsretten nedlagt forbud om bruk av religiøse symboler i arbeidstiden, da virksomhetens kunder ikke ønsker å samarbeide med ansatte som bærer dette. Marte mener at hun har rett til å uttrykke sin religion, og nekter å følge arbeidsgivers instruks. Hvordan skal denne konflikten løses?

Diskriminering på grunn av religion er forbudt.¹ Utgangspunktet i norsk rett er at enhver har rett til å kle seg slik man selv ønsker, også dersom bekledningen skulle inkludere religiøse symboler.² Samtidig har arbeidsgiver gjennom styringsretten en viss rett til å overstyre arbeidstakers bekledning i arbeidstiden, eksempelvis gjennom bruk av uniform.³ Norsk lovgivning åpner imidlertid kun for en innskrenkning av arbeidstakers religionsutøvelse i tilfeller hvor inngrepet er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og er proporsjonalt sett opp mot dette formålet.⁴

Problemstillingen arbeidsgiver stilles overfor, er i hvilken grad arbeidstakerens religionsfrihet⁵ innebærer begrensninger for styringsretten. For å vurdere denne problemstillingen vil avhandlingen gjennomgå nasjonal og internasjonal praksis og lovgivning knyttet til bruk av religiøse symboler på arbeidsplassen. Fokus vil ligge på rettsanvenderens vurdering av hvilke hensyn som kan anvendes av arbeidsgiver for å gjøre inngrep i religionsfriheten.

Spørsmålet om bruk av religiøse symboler i arbeidstiden er politisk omstridt og lovgivningen preges av skjønnsmessige vurderinger. Nasjonalt har debatten i stor grad vært knyttet til reguleringen rundt bruk av religiøse symboler ved arbeid i domstolene, utdanningsinstitusjoner, helsesektoren og politiet. Den europeiske menneskerettsdomstol (EMD) har de siste årene hatt flere saker om temaet til behandling innenfor ulike bransjer, og spørsmålet ble for første gang behandlet av EU-domstolen i mars 2017.⁶ Til tross for økt rettspraksis på området, er rettstilstanden likevel ikke avklart. En tydeliggjøring av gjeldende rett vil imidlertid være hensikts-

¹ Diskrimineringsloven om etnisitet (DLE) § 6 (1).

² Strand (2012) s. 25.

³ NAD-1988-467.

⁴ DLE § 7 jf. § 6. Vilårene er de samme som etter diskrimineringsloven fra 2005 (opphevet).

⁵ Lovgivningen dekker også ikke-religiøse overbevisninger. Avhandlingen konsentrerer seg imidlertid om religiøse symboler, og begrepet "religionsfrihet" synes derfor mer passende.

⁶ C-157/15 og C-188/15.

messig, da det økte mangfoldet i samfunnet⁷ sannsynligvis medfører at det vil oppstå lignende konflikter i fremtidens arbeidsliv.

1.2 Definisjoner og avgrensning av tema

Arbeidstakerbegrepet begrenses i denne avhandlingen, i tråd med definisjonen i arbeidsmiljøloven (AML) § 1-8, til ”enhver som utfører arbeid i annens tjeneste.” Det samme vil gjelde for arbeidsgiverbegrepet, som etter bestemmelsens annet ledd er definert som ”enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste.”

Som det fremkommer av de ulike lovtekstene, bruker lovgiverne ”ulovlig forskjellsbehandling” og til dels ”diskriminering” som begrep. Ulikheten i begrepsbruken kan være forvirrende da det ikke alltid er klart om innholdet i begrepene er det samme. Vibeke Blaker Strand, professor ved Universitetet i Oslo, viser til at hun med begrepet ”forskjellsbehandling” sikter til et overordnet begrep for all forskjellsbehandling, mens ”diskriminering” dekker ulovlig forskjellsbehandling.⁸ Jeg slutter meg til en slik forståelse av begrepene.

Avhandlingen viser jevnlig til begrepet ”sekulære stater”. Det kan diskuteres hva som menes med dette begrepet og hvordan ”sekularisme” defineres.⁹ Jeg tar utgangspunkt i følgende definisjon:

Begrepet sekularisme viser til en moderne politisk doktrine eller ideologi som vektlegger et skille mellom stat og religion [...] Politisk sekularisme kan imidlertid ikke identifiseres med et absolutt skille mellom religion og stat. Dette innebærer blant annet at et land som Norge har tradisjon som en sekulær stat [...] En moderne stat er som regel mer eller mindre sekulær, ikke enten sekulær eller ikke-sekulær.¹⁰

Avhandlingen vektlegger den nasjonale sivilrettslige reguleringen i diskrimineringsloven om etnisitet (DLE) og rettighetsvernet slik det fremgår av Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) og direktiv 2000/78/EF (rammedirektivet), da disse lovverkene fremstår som de mest sentrale for avhandlingens tema. Øvrig relevant lovgivning som ikke behandles er ILO-konvensjon nr. 111, Den reviderte europeiske sosialpakt, EUs Charter om grunnleggende rettigheter (Charteret), FNs verdenserklæring om menneskerettighetene, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (SP) og FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle

⁷ SSB (2017).

⁸ Strand (2012) s. 32.

⁹ Se eksempelvis mindretallet i LDN 02/2017.

¹⁰ Bangstad (2016).

rettigheter. Enkeltbestemmelser og rettspraksis fra ulike organer omtales imidlertid der det er naturlig.

Temaet for oppgaven er bredt, og må derfor avgrenses. Utgangspunktet er arbeidstakers tilknytning til en trosretning. Tilfellet hvor *arbeidsgiver* har bånd til en konkret religion omtales ikke. Jeg redegjør hovedsakelig for tilfellet hvor den diskriminerte parten er ansatt, og berører derfor ikke forbudet mot innhenting av opplysninger ved ansettelse, og unntakene som medfølger her.¹¹ Videre behandler avhandlingen kun symbol som anses for religiøse. Med dette siktes det til bekledning et individ bruker som ledd i sin religionsutøvelse. I den foreliggende praksis er det hovedsakelig symbolene niqab, burka, hijab, kors og turban som har blitt vurdert.¹² Dersom arbeidsgiver forbyr religiøs bekledning, kan dette være diskriminerende på andre grunnlag enn religion, eksempelvis kjønn. Av hensyn til avhandlingens omfang, vil slik samvirkende diskriminering¹³ ikke omtales. Av samme årsak vil spørsmål innenfor systemisk/strukturell diskriminering heller ikke bli berørt. Det avgrenses videre mot arbeidstakers samvittighetsfrihet ved utførelse av arbeidsoppgaver, da dette kommer på siden av oppgavens tema. Det vises imidlertid til deler av Samvittighetsutvalgets utredning, da noen av deres konklusjoner også har relevans for denne avhandlingen.¹⁴ Bruken av religiøs bekledning har en naturlig side til ytringsfriheten, men det faller også utenfor oppgavens tematikk å behandle dette. Det samme gjelder for reglene om partenes bevisbyrde, og sanksjonsmuligheter.

1.3 Rettskildebildet

1.3.1 Rettslig plassering

Avhandlingens tema befinner seg i området mellom arbeidsrett og diskrimineringsrett. Oppgaven gjennomgår hovedsakelig gjeldende norsk rett, og alminnelig norsk rettskildelære blir derfor anvendt. Rettskildebildet innenfor ikke-diskrimineringsfeltet er komplekst, noe som gjør det utfordrende for arbeidsgiver å orientere seg i lovverket. Arbeidstaker har flere rettigheter forankret, både i nasjonal og internasjonal lovgivning. Bestemmelsene kan synes å være utformet likt, men *kan* gi ulikt vern.¹⁵ For å skape oversikt gjennomgår avhandlingen i det følgende noen særtrekk for rettskildesituasjonen.

¹¹ DLE § 17.

¹² Se NOU 2013: 1 pkt. 13.1 for beskrivelse av symbolene.

¹³ Prop. 88 L (2012-2013) pkt. 13.

¹⁴ Samvittighetsutvalget ble oppnevnt av Solberg-regjeringen i 2015, og hadde som mandat å utrede etiske og praktiske forhold rundt tanke- og samvittighetsfriheten i arbeidslivet. Se NOU 2016: 13 pkt. 2.1.

¹⁵ NOU 2009: 14 pkt. 3.2.

1.3.2 Lov

Avhandlingen omhandler et svært lovregulert område. Nasjonalt fikk Grunnloven i mai 2014 et eget kapittel om menneskerettigheter.¹⁶ Kapitlet innledes med § 92, som fastslår at staten skal ”respektere og sikre menneskerettighetene slik de er nedfelt i denne grunnlov og i for Norge bindende traktater om menneskerettigheter.” Likhetsprinsippet og forbudet mot diskriminering ble gjennom reformen grunnlovfestet i § 98. Bestemmelsen var en kodifisering av gjeldende rett,¹⁷ og var ment å gi diskrimineringsvernet mer tyngde rettslig og politisk.¹⁸ Det er adgang til å påberope bestemmelsen som selvstendig rettighet, dersom den øvrige lovgivningen viser seg å være utilstrekkelig.¹⁹ Religionsfriheten på sin side fremgår av Grunnloven § 16,²⁰ og har vært grunnlovfestet siden 1964.²¹ Kirkeforliket, som medførte grunnlovsendringer i 2012, innebar en modernisering av bestemmelsen, og siktemålet var å ”bringe grunnlovsbestemmelsen bedre i overenstemmelse med de internasjonale menneskerettighetskonvensjonene”.²²

Bestemmelser om ikke-diskriminering innenfor arbeidslivet fremgår også av formell nasjonal lov. AML § 1-1 uttrykker at loven skal bidra til et inkluderende arbeidsliv, hvor likebehandling blir sikret.²³ Det stilles krav til det psykososiale arbeidsmiljøet etter AML § 4-3, og loven har egne bestemmelser vedrørende diskriminering i kap. 13. Diskriminering knyttet til religion reguleres imidlertid fullt ut av DLE, som derfor er av vesentlig betydning.²⁴

Selv om diskrimineringslovgivningen er av nyere dato, har Barne- og likestillingsdepartementet i 2017 foreslått utforming av ny felles likestillings- og diskrimineringslov.²⁵ Den største endringen som foreslås er å samle de fire gjeldende likestillings- og diskrimineringslovene²⁶ i én lov.²⁷ Hvordan arbeidstakernes diskrimineringsvern blir påvirket av dette kommenteres kort under avhandlingens avsluttende bemerkninger.

¹⁶ Grunnlovsvedtak 13. mai 2014.

¹⁷ Prop. 81 L (2016-2017) pkt. 4.3.

¹⁸ Dokument 16 (2011-2012) pkt. 26.6.2.2.

¹⁹ Prop. 81 L (2016-2017) pkt. 4.3.

²⁰ Se også Grunnloven § 2.

²¹ Grunnlovfesting ble blant annet utløst av Norges forpliktelser etter Verdenserklæringen og EMK. Se Dis-senterlovkomitéens innstilling (1962) s. 24.

²² Dokument 16 (2011-2012) pkt. 27.5.

²³ AML § 1-1 bokstav b og bokstav e.

²⁴ AML § 13-1 (5).

²⁵ Prop. 81 L (2016-2017).

²⁶ Diskrimineringsloven om etnisitet, diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

²⁷ Prop. 81 L (2016-2017) pkt. 1.1.

1.3.3 Rettspraksis

Det synes ikke å foreligge norsk rettspraksis som omhandler brudd på DLE grunnet inngrep i arbeidstakers religiøse bekledning. Selv om arbeidstakeren har mulighet til å bringe saken inn for domstolene,²⁸ blir mange tvister avgjort på forvaltningsnivå.²⁹ Årsaken kan være at terskelen for å føre en sak for Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) er lav. Det er kostnadsfritt, og saken kan bringes videre til Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN) om ønskelig.³⁰ Samtidig er det en relevant faktor at lovgivningen på området er forholdsvis ny, og at det er ressurskrevende å føre tvister for domstolene.

Selv om domstolen har kompetanse til å overprøve forvaltningsvedtak, viser de undertiden tilbakeholdenhet med å gjøre dette. Årsaken er at domstolen i enkelte tilfeller mener forvaltningen er nærmere til å foreta de ulike vurderingene.³¹ Vekten av uttalelser og vedtak fra forvaltningspraksis vil også variere med hvor langvarig, omfattende og konsekvent praksisen har vært. En fast og langvarig praksis vil kunne tillegges mer vekt av domstolene.³² Dette er imidlertid kun et utgangspunkt, noe sak HR-2016-00867-A illustrerer. Saken omhandlet fortrinnsrett til en del av en utlyst stilling. Høyesterett kom til motsatt konklusjon av Tvisteløsningsnemnda, selv om nemnda hadde hatt samme praksis i ti år. Førstvoterende presiserte at spørsmålet ikke var så tvilsomt at nemndas praksis ble avgjørende.³³ Når domstolen likevel viser tilbakeholdenhet, er intensjonen å gi forvaltningen et handlingsrom innenfor skjønnsmessige områder.³⁴ Dette har blitt kritisert, fordi det skaper usikkerhet om hvor omfattende kontrollen er i de enkelte tilfellene.³⁵

Før 2014 konstaterte LDN og LDO brudd på diskrimineringslovgivningen i samtlige saker som omhandlet bruk av religiøse symboler på arbeidsplassen. Hvorvidt de nasjonale domstolene etter nyere avgjørelser fra EMD og EU-domstolen vil legge en annen forståelse av lovverket til grunn enn forvaltningen innenfor dette diskrimineringsområdet, gjenstår derfor å se.

²⁸ Ot.prp. nr. 34 (2004-2005) pkt. 1.2.

²⁹ Eckhoff og Smith (2014) s. 517.

³⁰ Diskrimineringsombudsloven § 6 jf. §§ 3 og 4.

³¹ Eckhoff og Smith (2014) s. 522.

³² Rt. 1995 s. 54 s. 61.

³³ HR-2016-867-A premiss 92.

³⁴ Rt. 2004 s. 1092 premiss 70.

³⁵ Eckhoff og Smith (2014) s. 523.

1.3.4 Forvaltningspraksis

I fraværet av nasjonal rettspraksis blir forvaltningspraksis mer sentral.³⁶ Innenfor diskrimineringsområdet det LDO og LDN som anses som relevante forvaltningsorganer.³⁷ Organene ble opprettet ved diskrimineringsombudsloven, og erstattet dermed Likestillingsombudet og Klagenemnda for likestilling (LKN).³⁸ LDO kan gi ikke-bindende uttalelser om forhold som er i strid med DLE.³⁹ Klageinstansen er LDN, som fatter bindende realitetsvedtak.

De to forvaltningsorganenes rolle er gjenstand for debatt. Barne- og likestillingsdepartementet har våren 2017 fremmet forslag om endringer i håndhevingsapparatet på likestillings- og diskrimineringsområdet.⁴⁰ Årsaken er at man ønsker å styrke lovhåndhevingen. LDO har i dag en dobbeltrolle, ved at de både skal fungere som lovhåndhever og pådriver. For å unngå en svekkelse av samfunnets tillit til ombudet, ønsker departementet ”et rendyrket uavhengig pådriverorgan”,⁴¹ og foreslår derfor å skille ut lovhåndheveroppgavene fra ombudet. Videre er det ønske om å korte ned saksbehandlingstiden og åpne for at håndhevingsapparatet kan tilkjenne oppreisning og erstatning.⁴²

1.3.5 Internasjonal rett

Det brede omfanget av lovgivning på diskrimineringsfeltet er i stor grad tilknyttet Norges internasjonale forpliktelser. Internasjonal rett er derfor av betydning ved tolkning av norsk diskrimineringsrett. Ved tolkning av folkerettslige kilder, må den folkerettslige tolkningslære anvendes. Læren fremgår av FNs internasjonale domstol sine statutter, herunder art. 38. En av de primære kildene bestemmelsen oppstiller, og som er av stor betydning innenfor diskrimineringsfeltet, er traktater. Ved tolkning av traktater er utgangspunktet reglene i Wienkonvensjonen art. 31-33. Norge har ikke ratifisert konvensjonen, men de nevnte artiklene regnes som folkerettslig sedvanerett, og anses å være en kodifisering av gjeldende rett.⁴³ Norge er derfor forpliktet til å følge disse reglene. Det er imidlertid ikke så stor forskjell mellom traktatstolkning og norsk rettskildelære.⁴⁴

³⁶ Rettskildefaktorene må sees i relasjon til hverandre for å avgjøre deres vekt. Se Eckhoff (2001) s. 28. Se også Hølgersen (1987) pkt. 5.3.

³⁷ Diskrimineringsombudsloven § 1.

³⁸ Praksis fra disse organene er likevel relevant.

³⁹ Diskrimineringsombudsloven § 3 (3) jf. § 1 (2).

⁴⁰ Prop. 80 L (2016-2017).

⁴¹ Ibid. pkt. 1.

⁴² Ibid.

⁴³ Høstmølingen (2012) s. 92.

⁴⁴ Opsahl og Aall (2009) s. 803.

Norsk rett følger et dualistisk system, hvilket innebærer at internasjonale regler aktivt må inn-
tas i norsk lovverk gjennom en særskilt gjennomføringsakt. Ved motstrid mellom den interne
og den internasjonale regelen, er utgangspunktet at den interne regelen går foran.⁴⁵ Unntak fra
dette følger imidlertid av menneskerettsloven.

Gjennom inkorporering i menneskerettsloven har EMK blitt en del av norsk rett. Konvensjo-
nen gis forrang ved motstrid med annen formell lovgivning.⁴⁶ Presumsjonsprinsippet innebæ-
rer videre at norsk lov i størst mulig grad skal tolkes slik at den samsvarer med våre interna-
sjonale forpliktelser.⁴⁷ Det samme gjelder for tolkningen av Grunnloven.⁴⁸ Menneskerettig-
hetsutvalget uttalte i denne forbindelse at ”Grunnlovens menneskerettighetsbestemmelser [...] må tolkes i lys av de internasjonale menneskerettighetskonvensjonene og praksis knyttet til
disse.”⁴⁹ Hva angår religionsfriheten og diskrimineringsvernet etter EMK er disse rettighetene
formulert mer detaljert enn i Grunnloven, og konvensjonen bidrar således til forståelsen av
grunnlovsbestemmelsene.⁵⁰

EMK overvåkes av EMD.⁵¹ I motsetning til de andre internasjonale kontrollorganene Norge
er forpliktet til, er EMDs uttalelser juridisk bindende overfor Norge.⁵² Hva angår EMDs tolk-
ning av EMK har domstolen uttalt at konvensjonen er ”a living instrument which [...] must be
interpreted in the light of present day conditions.”⁵³ Det følger imidlertid av Rt. 2000 s. 996,
som gjaldt spørsmålet om ilagt tilleggsskatt var i strid med EMK, at det er EMD som skal
utvikle konvensjonen, og ”[n]orske domstoler må [derfor] forholde seg til konvensjonsteks-
ten, alminnelige formålsbetraktninger og konvensjonsorganenes avgjørelser.”⁵⁴

Ingen av avgjørelsene det vises til i avhandlingen fra EMD og Menneskerettskomiteen,⁵⁵ har
Norge som part. Betydningen av den internasjonale tolkningspraksisen er derfor ikke et
spørsmål om avgjørelsens rettskraftsvirkning, men om deres rettskildevirkning.⁵⁶ Ved vurde-
ringen av avgjørelsens konkrete betydning må man se på hvor likt saksforholdet er saklig og

⁴⁵ Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) pkt. 8.2.

⁴⁶ Menneskerettsloven §§ 2 og 3.

⁴⁷ Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) pkt. 8.2.

⁴⁸ HR-2016-2554-P premiss 81.

⁴⁹ Dokument 16 (2011-2012) pkt. 15.4.

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ EMK del II.

⁵² EMK art. 46 (1).

⁵³ Tyrer v. UK premiss 31.

⁵⁴ Rt. 2000 s. 996 s. 1007.

⁵⁵ Menneskerettskomiteen er overvåkningsorganet til SP, jf. SP del IV.

⁵⁶ Strand og Larsen (2015) s. 96 flg.

rettslig.⁵⁷ Selv om ikke avgjørelsene fra Menneskerettskomiteen er bindende for Norge har Høyesterett presisert at ”en konvensjonstolkning foretatt av komiteen må ha betydelig vekt som rettskilde.”⁵⁸

EU-retten er på ulike måter også av betydning ved fortolkningen av norsk rett på diskrimineringsområdet. Opprinnelig skulle ikke EU-traktatene inneholde bestemmelser om menneskerettigheter. EU-retten er imidlertid som annen lovgivning i endring, og menneskerettsbestemmelser innenfor EU er nå utviklet gjennom EUs Charter om grunnleggende rettigheter. Charteret er ikke innlemmet i EØS-avtalen, og Norge er derfor ikke bundet av dette.⁵⁹ For avhandlingens tema skaper dette ingen store utfordringer lovteknisk,⁶⁰ da Norge uansett er forpliktet av bestemmelsene i EMK. Mange av bestemmelsene i Charteret er svært like EMK sine bestemmelser i ordlyd og innhold, og skal tolkes i lys av konvensjonen.⁶¹ Dette gjelder både for religionsfriheten⁶² og retten til ikke-diskriminering.⁶³

I tillegg til rettighetene i Charteret, har diskrimineringsvernet i EU de senere årene blitt styrket, blant annet gjennom den såkalte ikke-diskrimineringspakken, som består av to direktiver⁶⁴ og en handlingsplan. Direktivene er ikke en del av EØS-avtalen siden de er hjemlet i EU-traktaten art. 19 (1), som ble vedtatt etter inngåelsen av EØS-avtalen. Norge har likevel valgt å forplikte seg til å gjennomføre direktivene i norsk rett.⁶⁵ Disse er derfor retningsgivende for tolkningen av diskrimineringslovgivningen. Dette fremkommer blant annet av Rt. 2010 s. 202, som omhandler aldersdiskriminering i strid med forbudet i rammedirektivet. Domstolen kom her til at det var utilstrekkelig å konstatere at det ikke var motstrid mellom aldersbestemmelsen og direktivet. Førstvoterende uttaler at ”[d]omstolene må som utgangspunkt vurdere spørsmålet på selvstendig grunnlag på bakgrunn av de samme rettskilder som ville gjelde dersom spørsmålet hadde blitt forelagt EF-domstolen.”⁶⁶

Avhandlingen konsentrerer seg om ordlyden i rammedirektivet, da dette gjelder spesifikt for arbeidslivet. Rammedirektivet verner både direkte og indirekte forskjellsbehandling, jf.

⁵⁷ Rt. 2000 s. 996 s. 1007-1008.

⁵⁸ Rt. 2008 s. 1764 premiss 81.

⁵⁹ Fredriksen (2013) s. 373-374.

⁶⁰ Ibid. s. 397.

⁶¹ Fredriksen and Franklin (2015) pkt. 2.3.

⁶² Charteret art. 10.

⁶³ Charteret art. 21.

⁶⁴ Direktiv 2000/43/EF og direktiv 2000/78/EF.

⁶⁵ St.prp. nr. 11 (2003-2004). Ikrafttredelse gjennom innføringen av kap. XA og XB i AML (1977) i 2004.

⁶⁶ Rt. 2010 s. 202 premiss 56. Spørsmålet har senere blitt behandlet i flere saker, herunder Rt. 2011 s. 609, Rt. 2012 s. 424, Rt. 2012 s. 219 og HR-2016-296-A.

art. 2 (1). Statene kan innføre et bedre vern for individene enn det som fremgår av direktivet, da det er et minimumsdirektiv, jf. art. 8 (1). Norges målsetning er å ha et vern som er minst på høyde med EUs lovgivning.⁶⁷

Avhandlingen omtaler uttalelser fra EU-domstolens generaladvokater under pkt. 6.2. Dette er uttalelser som ikke nødvendigvis har stor vekt som selvstendig rettskilde, men de kan være en ”kilde til forståelse av EU-domstolens praksis”.⁶⁸

1.4 Motstridende hensyn

To hovedhensyn står mot hverandre i diskusjonen om hvorvidt religiøse symboler skal tillates brukt på arbeidsplassen. På den ene side står hensynet til arbeidsgiver, som vil fremme enkelte verdier gjennom sin virksomhet, eksempelvis hensynet til økt profitt og verdinøytralitet. Arbeidsgiver kan derfor ha et ønske om å ansette arbeidstakere som bidrar til oppnåelse av disse verdiene. Diskrimineringsvernet begrenser her styringsretten, ved at arbeidsgiver får mindre spillerom ved utvelgelsen av arbeidstakere. Fallgruven er imidlertid at man innfører regler som er så strenge at arbeidsgiver i stedet for å utlyse stillinger offentlig, heller rekrutterer arbeidstakere privat for å omgå lovverket.⁶⁹

På den annen side står hensynet til arbeidstakeren, som har interesse i å bli vurdert ut fra sine kvalifikasjoner, og ikke med bakgrunn i sin religiøse tilknytning.⁷⁰ Dette er diskrimineringslovgivningen med på å fremme. Ved å rekruttere et bredt lag av befolkningen inn i arbeidslivet, styrkes samfunnet. Både ved at man kutter i helse- og trygdeutgifter til de som risikerer å bli holdt utenfor samfunnet, men også i form av at arbeidstakeren gjennom ansettelse betaler skatt som kommer samfunnet til gode.⁷¹ At samfunnet verdsetter å ha borgerne i arbeid fremgår blant annet av Grunnloven § 110, som fastsetter at staten skal legge til rette for at ”ethvert arbeidsdyktig menneske kan tjene til livets opphold ved arbeid eller næring”. Bestemmelsen gir ikke individet juridiske rettigheter, men Sivilombudsmannen har påpekt at Grunnloven § 110 skal benyttes som tolkningsmoment for forvaltningens avgjørelser.⁷² Samtidig må arbeidslivet kunne sette visse krav til arbeidstakeren, som i enkelte tilfeller medfører inngrep i religionsfriheten.

⁶⁷ Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) pkt. 3.3.1.

⁶⁸ Fredriksen og Mathisen (2012) s. 218.

⁶⁹ Benson (2014) s. 108.

⁷⁰ Se eksempelvis DN (2017).

⁷¹ Benson (2014) s. 109.

⁷² SOMB-2008-27 s. 108.

1.5 Videre fremstilling

Utgangspunktet i norsk rett er prinsippet om likebehandling. Etter en gjennomgang av hva som ligger i dette begrepet, utdype jeg hva som menes med diskriminering, da det kun er den *usaklige* forskjellsbehandlingen som kan anses lovstridig (pkt. 2). For at diskriminering skal foreligge, må det eksistere et diskrimineringsgrunnlag. Diskrimineringsgrunnlaget avhandlingen fokuserer på er religionsfrihet, og det redegjøres derfor for innholdet i denne rettigheten (pkt. 3). Religionsfriheten er ikke absolutt, og det gjennomgås derfor hvilke vilkår som må oppfylles for å kunne gjøre inngrep (pkt. 4). Det er disse vilkårene arbeidsgiver må overholde for å kunne innskrenke arbeidstakers religionsfrihet i kraft av styringsretten (pkt. 5). Avhandlingens hovedfokus er å undersøke hvilke hensyn private og offentlige arbeidsgivere anfører som begrunnelse for å gjøre inngrep i arbeidstakers religionsfrihet. Praksis som foreligger på området blir gjennomgått, gjennom en oppsummering av hvordan rettsanvenderne har vurdert hensynene (pkt. 6). I lys av foreliggende praksis vil fokus avslutningsvis ligge på utviklingen innenfor diskrimineringsområdet og hvilke tiltak som kan gjøres for å lette arbeidsgivers vurderinger (pkt. 7).

2 Forbudet mot diskriminering

2.1 Likhetsprinsippet

Likhetsprinsippet er nedfelt i både nasjonal og internasjonal lovgivning,⁷³ og er ansett for å være en grunnleggende menneskerettighet. Mange av menneskerettighetene anses som utslag av likhetsprinsippet, eksempelvis religionsfriheten og ikke-diskrimineringsprinsippet. Inten-sjonen gjennom grunnlovfesting av likhetsprinsippet i 2014 var å ”synliggjøre og fremheve at det norske rettssystemet bygger på prinsippet om at alle er like for loven.”⁷⁴ Menneskeret-tighetsutvalget poengterte videre i sin utredning at bestemmelsen vil ha større ”betydning som tolkningsprinsipp for domstoler og forvaltning enn det vil ha som skranke for lovgiver.”⁷⁵ Som det fremgår av annet ledd innebærer bestemmelsen imidlertid ikke et forbud mot all for-skjellsbehandling. Det er kun usaklig forskjellsbehandling som er i strid med likhetsprinsip-pet.

2.2 Innholdet i diskrimineringsbegrepet

Forbudet mot diskriminering med bakgrunn i religion er nedfelt i DLE § 6, og følger for øvrig av en rekke av våre internasjonale forpliktelser.⁷⁶ Prinsippet er videre anerkjent som folkerett-slig sedvanerett.⁷⁷

For å vurdere hvorvidt diskriminering foreligger, må innholdet i begrepet fastlegges. Med diskriminering menes at det har oppstått en situasjon hvor det har skjedd en usaklig for-skjellsbehandling. Dette innebærer at man uten saklig grunn, behandler en person eller gruppe ulikt, selv om de befinner seg i en relativt lik situasjon som andre.⁷⁸ Både aktive handlinger og unnlaterelser omfattes.⁷⁹

Det er ikke et vilkår at handlingen er utført forsettlig, men det må mer til enn at forskjellsbe-handlingen *oppfattes* som diskriminerende.⁸⁰ I 2010 behandlet LDN en sak hvor en arbeidsta-ker, som følge av hennes personlige overbevisning, ønsket å bruke skjørt i arbeidstiden. Ar-

⁷³ Grunnloven § 98, SP art. 26 m.fl.

⁷⁴ Dokument 16 (2011-2012) pkt. 26.6.1.1.

⁷⁵ Ibid.

⁷⁶ De mest relevante regelverkene fremgår av pkt. 1.2.

⁷⁷ NOU 2009: 14 pkt. 4.2.

⁷⁸ Prop. 88 L (2012-2013) pkt. 2.1.

⁷⁹ Ibid. pkt. 2.1.2.

⁸⁰ Ibid. pkt. 2.1.2 og pkt. 2.1.4.

beidsgiver anførte at skjørt var lite hensiktsmessig i hennes arbeid som trikkefører. At arbeidstakeren personlig hadde et synspunkt som ikke gjorde det forenlig å bruke bukse på arbeidsplassen ble av nemnda ikke ansett som et verneverdig forhold.⁸¹ Det kan imidlertid tenkes at saken ville fått et annet utfall dersom arbeidstakeren hadde begrunnet sitt synspunkt i sin religiøse overbevisning.⁸²

Hvorvidt målet med diskrimineringen oppnås er ikke relevant, det er tilstrekkelig at målet med handlingen var å diskriminere.⁸³ Det er ikke noe krav at det faktisk er andre som blir behandlet annerledes. Sammenligningen som må gjøres kan derfor være av både faktisk og hypotetisk art.⁸⁴

Videre gjelder forbudet ikke bare faktisk diskriminering, men også antatt, tidligere eller fremtidige forhold.⁸⁵ Et eksempel på et antatt forhold er at arbeidsgiver ikke ansetter en arbeidstaker fordi han tror arbeidstakeren er muslimsk og derfor vil bruke hijab i arbeidstiden. Om dette faktisk stemmer, er ikke avgjørende.

Ytringer omfattes også av lovgivningen, noe som blant annet fremgår av EU-domstolens praksis. I sak C-54/07 som omhandlet en virksomhets ansettelsespolitikk, hadde en arbeidsgiver uttalt at han ikke kunne ansette innvandrere, fordi kundene hans ikke ønsket å få alarmsystemer installert av mennesker med en slik bakgrunn. Dette ble ansett for direkte diskriminering, og domstolen vektla at slike uttalelser lett kunne medføre at grupper av mennesker blir holdt ute av arbeidsmarkedet.⁸⁶

2.3 Ulike former for diskriminering

Diskriminering kan være både direkte og indirekte. Med direkte diskriminering menes ”en handling eller unnlattelse som har som formål eller virkning at en person eller et foretak blir behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon, og at dette skyldes etnisitet, religion eller livssyn.” Indirekte diskriminering beskrives som ”enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling, eller unnlattelse som fører til at personer stilles dårligere enn andre, og at dette skjer på grunn av etnisitet, religion eller livssyn.”⁸⁷

⁸¹ LDN 42/2010.

⁸² Vickers (2016) s. 140.

⁸³ Hellum og Ketscher (2008) s. 168.

⁸⁴ Prop. 88 L (2012-2013) pkt. 2.1.2.

⁸⁵ Ibid. pkt. 12.4.1.2.

⁸⁶ C-54/07 premiss 16 og 28.

⁸⁷ DLE § 6 (2).

Det kan settes spørsmålstegn ved betydningen av at prinsippet om ikke-diskriminering i EMK art. 14 og SP art. 26 ikke skiller mellom direkte og indirekte diskriminering, i motsetning til DLE og rammedirektivet. Senere praksis har imidlertid slått fast at begge former er omfattet.⁸⁸ EMK art. 14 skiller seg ytterligere ut ved å være et såkalt aksessorisk diskrimineringsforbud. Dette fremkommer av dens ordlyd: ”[T]he rights and freedoms *set forth in this Convention*⁸⁹ shall be secured without discrimination [...]”. Dette innebærer at art. 14 kun kan påberopes i sammenheng med en annen bestemmelse i konvensjonen, eksempelvis art. 9 om religionsfrihet.

Gjennom tilleggsprotokoll 12 er det søkt å oppnå et selvstendig diskrimineringsforbud også etter EMK.⁹⁰ Hovedforskjellen mellom et generelt diskrimineringsvern etter EMK og etter SP er håndhevingen av konvensjonene. Uttalelser fra Menneskerettskomiteen vil i motsetning til EMD ikke være bindende for Norge.⁹¹ Ved å forplikte seg til tilleggsprotokollen vil man derfor skape et bedre vern for individet. Norge har, i likhet med de andre nordiske landene,⁹² ennå ikke ratifisert protokollen.⁹³ Flertallet i Diskrimineringslovsutvalget anbefalte ikke å ratifisere tilleggsprotokollen. Hovedsynspunktet var at det var ”usikkert hva Norge forplikter seg til hvis protokollen ratifiseres”.⁹⁴ Strand påpeker imidlertid at hensynet til forutberegnelighet her går på bekostning av individvernet.⁹⁵ Som en av høringsinstansene til felles likestillings- og diskrimineringslov, har også dommerforeningens menneskerettighetsutvalg argumentert for at det er naturlig å vurdere dette igjen i forbindelse med utarbeidelsen av felles lovgivning.⁹⁶ Dette har imidlertid ikke blitt fulgt opp av departementet i gjeldende lovforslag.⁹⁷

På arbeidsrettens område er det av vesentlig betydning hvorvidt diskrimineringen blir oppfattet som direkte eller indirekte. Vilkårene i norsk rett vil som følge av vår tilslutning til rammedirektivet, medføre en snevrere adgang til direkte forskjellsbehandling enn indirekte forskjellsbehandling. Dette blir utdypet under pkt. 4.

⁸⁸ Thlimmenos v. Greece premiss 44.

⁸⁹ Min kursivering.

⁹⁰ NOU 2009: 14 pkt. 24.4.1.

⁹¹ Strand (2010) s. 226.

⁹² Med unntak av Finland.

⁹³ Per 28.03.2017.

⁹⁴ NOU 2009: 14 pkt. 24.7.2.

⁹⁵ Strand (2010) s. 225.

⁹⁶ Dommerforeningens menneskerettighetsutvalg (2016) pkt. 6.

⁹⁷ Prop. 81 L (2016-2017).

3 Religion som diskrimineringsgrunnlag

For at diskriminering skal anses å foreligge må den usaklige forskjellsbehandlingen være i årsakssammenheng med ett av lovgivningens nevnte grunnlag,⁹⁸ i vårt tilfelle religion. DLE § 6 (1) utdyper ikke hva som ligger i begrepet. Diskrimineringsgrunnlaget må derfor tolkes for å avklare kjerneområdet og randsonen for rettigheten.⁹⁹

Den klare hovedregel er at man har religionsfrihet.¹⁰⁰ Trosfriheten er en av de grunnleggende menneskerettighetene i et demokratisk samfunn, og er identitetsbyggende for både troende og ikke-troende.¹⁰¹ Rettigheten omfatter både den positive religionsfriheten (retten til å ha og utøve sin tro) og den negative religionsfriheten (retten til frihet fra religion eller tro).¹⁰² Religionsfriheten i Grunnloven § 16 må tolkes i lys av våre internasjonale forpliktelser,¹⁰³ og det er antatt at vernet i Grunnloven ikke rekker lenger enn disse.¹⁰⁴ Beskrivelsen av religionsfriheten tar i det følgende utgangspunkt i EMK art. 9, da ordlyden er mer utførlig i denne.¹⁰⁵ Ordlyden i de ulike internasjonale menneskerettighetskonvensjonene er for øvrig i stor grad sammenfallende,¹⁰⁶ og skal tolkes til å dekke de samme tilfellene. Bestemmelsen er formulert slik:

1. Everyone has the right to freedom of thought, conscience and religion; this rights includes freedom to change his religion or belief and freedom, either alone or in community with others and in public or private, to manifest his religion or belief, in worship, teaching, practice and observance.

2. Freedom to manifest one's religion or beliefs shall be subject only to such limitations as are prescribed by law and are necessary in a democratic society in the interests of public safety, for the protection of public order, health or morals, or for the protection of the rights and freedoms of others.

Bestemmelsen verner både det å ha en tro, og det å utøve den. Det kan kun utøves innskrenkninger i religionsutøvelsen, ikke i det å ha en tro.¹⁰⁷ Dette fremkommer av ordlyden ”manifest” i art. 9 (2), og er også uttrykkelig slått fast av EMD i eksempelvis *Eweida mot Storbri-*

⁹⁸ NOU 2009: 14 pkt. 3.2.4

⁹⁹ Ibid.

¹⁰⁰ Grunnloven § 16, EMK art. 9 m.fl.

¹⁰¹ *Leyla Şahin v. Turkey* premiss 104.

¹⁰² Hellum og Ketscher (2008) s. 273.

¹⁰³ Dokument 16 (2011-2012) pkt. 27.2.1.

¹⁰⁴ JDLOV-2016-6700 pkt. 2.3.

¹⁰⁵ Tilsynelatende åpner eksempelvis ikke Grunnloven for inngrep i religionsfriheten. Dette må imidlertid innfortolkes, jf. Rt. 2015 s. 93, premiss 60.

¹⁰⁶ Høstmølingen (2012) s. 249.

¹⁰⁷ Evans (2001) s. 74-75.

tannia.¹⁰⁸ Begrepet ”religionsutøvelse” skal oppfattes vidtrekkende, og inkluderer bruk av religiøse symboler.¹⁰⁹

EMDs praksis tyder på at vernet er begrenset til religiøse oppfatninger som er av en viss alvorlighetsgrad, viktighet, sammenheng og styrke.¹¹⁰ Bestemmelsen er likevel ikke avgrenset til de største og mest kjente religionene. Som eksempel på livssyn som er behandlet i domstolen er veganisme¹¹¹ ansett å være omfattet av bestemmelsen, mens troen på aktiv dødshjelp har blitt vurdert til å falle utenfor.¹¹²

Selv om bestemmelsen er gjenstand for vid fortolkning, er ikke alle handlinger beskyttet av konvensjonen. EMD uttrykker dette slik:

Even where the belief in question attains the required level of cogency and importance, it cannot be said that every act which is in some way inspired, motivated or influenced by it constitutes a ”manifestation” of the belief. Thus, for example, acts or omissions which do not directly express the belief concerned or which are only remotely connected to a precept of faith fall outside the protection of Article 9 § 1.¹¹³

Uttalelsen representerer en endring i EMDs syn på hvilke handlinger som anses beskyttet av konvensjonen, da tidligere praksis var mer restriktiv.¹¹⁴ Uttalelsen kan nok imidlertid ikke tas til inntekt for at statene skal vurdere legitimiteten til den enkelte arbeidstakers overbevisning.¹¹⁵

¹⁰⁸ Eweida v. UK premiss 80.

¹⁰⁹ Leyla Şahin v. Turkey premiss 71 og HR-2017-534-U.

¹¹⁰ Eweida v. UK premiss 81.

¹¹¹ Et standpunkt hvor avståelse fra animalske produkter er sentralt (Baljit, 2014).

¹¹² W v. UK. og Pretty v. UK.

¹¹³ Eweida v. UK premiss 82.

¹¹⁴ Arrowsmith v. UK.

¹¹⁵ Leyla Şahin v. Turkey premiss 107. Avgjørelsen er avsagt før Eweida-saken, men avgjørelsene står ikke i et motsetningsforhold til hverandre på dette punktet, og utsagnet kan fortsatt anses gjeldende.

4 Adgangen til lovlig forskjellsbehandling

4.1 Utgangspunkt

Vernet om religionsutøvelsen er ikke absolutt. Forskjellsbehandling som er *saklig* regnes ikke som diskriminering. For at forskjellsbehandlingen skal anses som lovlig etter DLE § 7, må tre kumulative vilkår være oppfylt. Forskjellsbehandlingen må være nødvendig for å oppnå et saklig formål, og inngrepet må være proporsjonalt i relasjon til formålet.¹¹⁶ Disse kriteriene omtales ofte som ”saklighetskravet”. Menneskerettskomiteen uttrykker dette som et krav om at forskjellsbehandlingen må være ”reasonable and objective”.¹¹⁷ Utgangspunktet er en konkret skjønnsmessig helhetsvurdering av de tre vilkårene.¹¹⁸

Bestemmelsen i DLE gjelder både private og offentlige arbeidsgivere, men det er staten som er rettssubjekt etter EMK art. 9.¹¹⁹ Staten er derfor ikke bare ansvarlig for at offentlige arbeidsgivere forholder seg til regelverket, men må også sørge for at private aktører respekterer konvensjonen.¹²⁰ For at staten skal kunne begrense individets religionsfrihet, må inngrepet etter EMK art. 9 (2) være ”prescribed by law”. Med dette menes at det må foreligge hjemmel i nasjonal lov. Det er ikke et krav om at hjemmelen finnes i formell lov,¹²¹ men det stilles visse kvalitetskrav. Hjemmelen må være tilgjengelig og tilstrekkelig presis,¹²² for å sikre forutberegnelighet for de involverte partene. Eksempelvis må kravet til hjemmel være oppfylt dersom staten ønsker å forby bruk av religiøse symboler i den offentlige skolen.

4.2 Vilkår

4.2.1 Saklig formål

For at forskjellsbehandlingen skal være lovlig må den ha et saklig formål.¹²³ Formålet må være legitimt, bygge på et korrekt faktum og, og være av en slik art at ”prinsippet om ikke-

¹¹⁶ Unntaksadgangen i EMK art. 9 og art. 14, og rammedirektivet art. 2 (2) bokstav b nr. i og art. 2 (5) har nokså lik ordlyd. Juridisk teori poengterer likevel at vilkårene kan tolkes strengere i EU-domstolen sammenlignet med EMD, se Howard (2014) s. 175 flg.

¹¹⁷ General Comment No. 18 (HRC) premiss 13.

¹¹⁸ Prop. 88 L (2012-2013) pkt. 2.1.3.

¹¹⁹ EMK art. 1.

¹²⁰ Se eksempelvis *Eweida v. UK* og klagerne *Eweida* og *Chaplin*.

¹²¹ *Sunday Times v. UK* premiss 47.

¹²² *Ibid.* premiss 49.

¹²³ DLE § 7 bokstav a.

diskriminering bør vike”.¹²⁴ En avgjørende faktor er om det dreier seg om en beskyttelsesverdig interesse. Hva som anses for å være et saklig formål vil ikke kunne besvares generelt, men må baseres på en konkret vurdering i hver enkelt sak.¹²⁵

Både private og offentlige aktører kan ha interesser som begrunner inngrep i arbeidstakernes religionsutøvelse. Eksempler på saklige formål ved offentlig myndighetsutøvelse er sikkerhet, offentlig helse- og omsorgstjeneste, landets økonomiske velferd, beskyttelse av andres rettigheter og friheter, bekjempelse av kriminalitet mv. For private virksomheter er det typisk helse- og sikkerhetshensyn og økonomi som kan begrunne inngrep i religionsutøvelsen.¹²⁶ EMK art. 9 har en uttømmende liste over formål som anses saklige. Etter bestemmelsen er det hensynet til den offentlige trygghet, beskyttelse av den offentlige orden, helse eller moral og beskyttelse av andres rettigheter og friheter som er å anse som legitime formål. En vurdering basert utelukkende på EMK er imidlertid ikke tilstrekkelig. Praksis tyder på at våre forpliktelser etter FN-konvensjonene stiller større ”krav til konkretisering for at innskrenkninger i adgangen til bruk av religiøse symboler skal kunne anses som saklig begrunnet.”¹²⁷ Det er derfor viktig at disse blir inkludert i de løpende vurderingene.

Det er likevel sjeldent spørsmål om dette vilkåret er oppfylt, siden formålene er så vidtrekkende.¹²⁸ Som et eksempel er hensynet til verdinøytralitet ofte anført som begrunnelse for å gjøre inngrep i religionsfriheten til offentlig ansatte. Dette er ikke hensyn som er direkte opplistet under EMK art. 9 (2), men det anses likevel å være omfattet av bestemmelsen.

4.2.2 Nødvendig

Forskjellsbehandlingen må videre være nødvendig for å oppnå det saklige formålet.¹²⁹ Dette innebærer at det må undersøkes om det finnes andre ikke-diskriminerende handlingsalternativer som er egnet til å oppnå formålet, og som ikke er uforholdsmessig ressurskrevende. Det sentrale er innskrenkninger i religionsfriheten ikke skal gjennomføres dersom det finnes mindre inngripende alternativ, som på en like god måte oppnår det saklige formålet.¹³⁰

¹²⁴ Prop. 81 L (2016-2017) pkt. 14.2.1.

¹²⁵ Ibid.

¹²⁶ Prop. 88 L (2012-2013) pkt. 2.1.3.

¹²⁷ Strand (2012) s. 316.

¹²⁸ Høstmølingen (2012) s. 128.

¹²⁹ DLE § 7 bokstav b.

¹³⁰ NOU 2009: 14 pkt. 16.4.4.

I arbeidsforhold er nødvendighetsvilkåret strengere enn på andre samfunnsområder. Dette fremgår ikke av selve bestemmelsen, men er presisert i lovens forarbeider. Årsaken til den strenge vurderingen er at internasjonal menneskerettspraksis og teori er ledende for hvordan DLE § 7 skal tolkes.¹³¹ Det følger av ordlyden i rammedirektivet art. 4 (1) at staten *kan* tillate direkte¹³² forskjellsbehandling, dersom den er basert på yrkesmessige kvalifikasjonskrav. Med dette menes at det er forhold ved utførelsen av arbeidet som nødvendiggjør at arbeidstakeren ikke kan utøve sin religionsfrihet. Siden dette kun er en skjerpelse av nødvendighetsvilkåret, må kravene til saklig formål og proporsjonalitet også være oppfylt. Direktivets fortale pkt. 23 presiserer at unntaket skal tolkes svært snevert, og EU-domstolen har flere ganger påpekt at ordlyden skal tolkes strengt.¹³³ EU-domstolen fremhever også at det ikke er arbeidstakers religionsutøvelse i seg selv som skal fremstå som en hindring for arbeidet, men det er *de følgende* religionsutøvelsen medfører.¹³⁴ En arbeidstakers bruk av hijab kan eksempelvis utgjøre en sikkerhetsrisiko på enkelte arbeidsplasser, og det kan i medhold av bestemmelsen derfor stilles krav om at arbeidstakerne ikke bruker hodeplagg.

4.2.3 Proporsjonalt

Vilkåret arbeidsgiver oftest sliter med å oppfylle, er at inngrepet i religionsfriheten må være forholdsmessig.¹³⁵ Loven beskriver vilkåret som ”et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere.” Arbeidsgivers interesser må her veies mot individets religionsfrihet. Forarbeidene fremhever at det skal mye til for at forskjellsbehandling anses som forholdsmessig i arbeidsforhold.¹³⁶ EMKs ordlyd har ikke det samme kravet om proporsjonalitet som i DLE. Det vises til at inngrepet må være ”necessary in a democratic society”, også referert til som ”nødvendighetsvilkåret”. Det er likevel ikke tvil om at forholdsmessighetskravet skal innfortolkes i bestemmelsen. Dette fremgår av Handyside-saken, hvor det presiseres at innskrenkningen må være proporsjonal sett opp mot dens formål og være knyttet til et ”pressing social need”. Inngrepet må videre være nødvendig og egnet for å oppnå det formålet som er anført som begrunnelse for forskjellsbehandlingen.¹³⁷

¹³¹ Prop. 88 L (2012-2013) pkt. 20.3.

¹³² Bestemmelsen gjelder også for indirekte forskjellsbehandling, men det praktiske virkeområdet er den direkte forskjellsbehandlingen. Indirekte forskjellsbehandling er tilstrekkelig dekket av rammedirektivet art. 2 (2) bokstav b.

¹³³ C-447/09 premiss 72.

¹³⁴ C-229/08 premiss 35.

¹³⁵ DLE § 7 bokstav c.

¹³⁶ Prop. 88 L (2012-2013) pkt. 2.1.3.

¹³⁷ Handyside v. UK premiss 48-50.

For å avgjøre om innskrenkningen er proporsjonal, kan flere momenter være relevante.¹³⁸ For det første er inngrepets art av interesse. I vårt tilfelle dreier det seg om et inngrep i religionsfriheten, gjennom å forby bruk av religiøse symbol. Dette er en stor innskrenkning i arbeidstakerens religionsutøvelse. For det andre er det av betydning hva individets arbeid innbefatter. Det kan her argumenteres for at yrker innenfor offentlig sektor som forvalter makt på vegne av samfunnet, må tåle større inngrep i deres religionsutøvelse enn andre arbeidstakere. For det tredje kan hvem som er arbeidsgiver også ha relevans. Hvorvidt man er ansatt i det offentlige eller private kan eksempelvis ha betydning. For det fjerde kan også arten av religionen være sentralt. Selv om det ikke er avgjørende at man er pålagt å uttrykke sin religiøse tro,¹³⁹ peker professor Lucy Vickers ved Oxford Brookes University, på følgende:

Although the distinction between motivated behaviour and manifestation was collapsed in *Eweida*, the idea that some religious practices are more fundamental to believers than others is inescapable, and will be of some relevance in determining the proportionality of any proposed restrictions.¹⁴⁰

Arbeidsgiver kan derfor ikke nekte en arbeidstaker å gå med hijab fordi dette ikke er påkrevd av hennes religion. At en slik religionsutøvelse ikke er et krav, kan imidlertid inngå som et argument i forholdsmessighetsvurderingen.

Ved tolkningen av nødvendighetsvilkåret i konvensjonen har statene en viss skjønnsmargin. Med dette menes at statene tilkjennes et spillerom ved anvendelsen av konvensjonen på nasjonale forhold.¹⁴¹ Skjønnsmarginen oppfyller to ulike roller i EMDs praksis:

For det første er skjønnsmarginen et kriterium for avveiningen mellom individuelle friheter og samfunnets interesser. Skjønnsmarginen spiller særlig inn i interesseavveininger i tilknytning til rettigheter som åpner for inngrep, slik som EMK art. 8, 9, 10 og 11. For det annet er skjønnsmarginen et uttrykk for hvilken prøvingsintensitet EMD legger til grunn i sin kontroll av nasjonale myndigheters handlinger.¹⁴²

Prinsippet har sin begrunnelse i at statene står nærmest til å vurdere enkeltsakene som kommer opp, og at man ikke ønsker at EMD skal fungere som noen ”fjerdeinstans”.¹⁴³ Læren om statens skjønnsmargin henger således tett sammen med subsidiaritetsprinsippet, som fastsetter at hovedansvaret for å følge opp forpliktelsene etter konvensjonen ligger hos staten selv. Begge prinsippene er konvensjonsfestet og inntatt i konvensjonens fortale, jf. EMKs tilleggspro-

¹³⁸ Vickers (2016) s. 113 flg.

¹³⁹ *Eweida v. UK* premiss 82.

¹⁴⁰ Vickers (2016) s. 117.

¹⁴¹ Strand og Larsen (2015) s. 81-82.

¹⁴² *Ibid.* s. 82.

¹⁴³ Høstmælingen (2012) s. 129.

tokoll 15 art. 1. Norge har skrevet under protokollen, men for at den skal bli gjeldende må alle medlemsstatene akseptere den. Norge må også ratifisere protokollen. Juridisk teori har uttrykt usikkerhet om hvorvidt tilleggsprotokollen innebærer en realitetsendring,¹⁴⁴ eller kun er en ”kodifisering av EMDs egen praksis og en presisering av prinsipper som allerede uttrykkes direkte eller indirekte i konvensjonsteksten.”¹⁴⁵

EU-domstolen har også vist til at statene har en viss skjønnsmargin, men uttrykker i C-388/07 at ”[t]hat discretion cannot have the effect of frustrating the implementation of the principle of non-discrimination on grounds of age.”¹⁴⁶ I dette ligger at selv om statene tilkjennes en skjønnsmargin, kan denne ikke være så vid at diskrimineringsvernet uthules.

Strand fremhever at ”en kritisk holdning til ytterligere styrking av menneskerettsvernet [har ofte] tatt utgangspunkt i enkelte dommer fra EMD som anses å bevege seg for langt inn i nasjonalstatenes domener.”¹⁴⁷ EMDs praksis viser at statene innenfor religiøst diskrimineringsvern har vid skjønnsmargin og domstolens kontroll er derfor ikke like streng.¹⁴⁸ EMD har i denne forbindelse uttalt at ”it is not possible to discern throughout Europe a uniform conception of the significance of religion in society [...] even within a single country such conceptions may vary.”¹⁴⁹ Kritikken kan derfor antas ikke å være like gjeldende her.

¹⁴⁴ Emberland (2013) s. 514.

¹⁴⁵ Wessel-Aas (2013) s. 702.

¹⁴⁶ C-388/07 premiss 51.

¹⁴⁷ Strand (2012) s. 29.

¹⁴⁸ Haverkort-Speekenbrink (2012) pkt. 6.8.2.

¹⁴⁹ Otto-Preminger-Institut v. Austria premiss 50.

5 Arbeidsgivers styringsrett

Styringsretten gir arbeidsgiver mulighet til å sette rammer for arbeidstakers bekledning på arbeidsplassen. Tidligere ble denne rettigheten oppfattet som svært vid.¹⁵⁰ Rekkevidden av styringsretten har imidlertid blitt innskrenket i takt med arbeidstakers utvidede rettighetsvern. Styringsretten var tema da Høyesterett i 2016 behandlet en sak hvor to lærere som gjennom seniorpolitiske tiltak hadde fått redusert arbeidstiden med 20 %, men opprettholdt full lønn. Domstolen kom til at det lå innenfor kommunens styringsrett som arbeidsgiver å avslutte ordningen. Førstvoterende beskriver styringsretten slik:

Innenfor rammen av det arbeidsforholdet som er inngått, har arbeidsgiveren rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, jf. Rt-2000-1602, på side 1609 (Nøkk). Begrensninger i styringsretten kan følge av lov, tariffavtaler eller individuelle arbeidsavtaler jf. Rt-2008-856 avsnitt 34 (Theatercafé). Ikke enhver individuell avtale begrenser styringsretten: Dersom ikke arbeidsgiveren har gitt særskilt avkall på styringsretten, kan arbeidsgiveren i kraft av styringsretten innenfor de rammer som følger av lovgivning og tariffavtale, endre avtalebestemmelser som ikke særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet. Grensene for styringsretten vil blant annet bero på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen, jf. Rt-2009-1465 avsnitt 41 (seinvakt).¹⁵¹

Selv om styringsretten etter dette gir arbeidsgiver stor frihet til å organisere arbeidet, begrenses den ved konflikt med grunnleggende menneskerettigheter, i vår sak religionsfriheten.¹⁵² Diskrimineringsfeltet er således et godt eksempel på at grensene for styringsretten beror på hva som ”finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.”

I utgangspunktet varierer ikke rekkevidden av styringsretten på diskrimineringsområdet ut fra om man befinner seg i offentlig eller privat sektor.¹⁵³ Likevel kan hensynene arbeidsgiver anfører ha ulik vekt dersom arbeidsgiver er privat eller offentlig. Hensynet til verdinøytralitet er her illustrerende. Det kan argumenteres for at yrkesutøvere som håndterer makt på vegne av staten er en gruppe som må tåle sterkere inngripen i sin religionsutøvelse enn øvrige yrkesgrupper.¹⁵⁴

¹⁵⁰ Rt. 1935 s. 467.

¹⁵¹ HR-2016-2286-A premiss 26.

¹⁵² NOU 2016: 13 pkt. 6.2.1.

¹⁵³ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) pkt. 20.1.2. Uttalelsen gjelder endring av arbeidsoppgaver, men er også relevant for bekledning på arbeidsplassen.

¹⁵⁴ NOU 2016: 13 kap. 1.

6 Aktuelle hensyn bak inngrep i religionsutøvelsen

6.1 Innledning

Det fremgår av internasjonal og nasjonal praksis at arbeidsgiver anvender ulike begrunnelser for å legitimere innskrenkninger i arbeidstakernes religionsutøvelse. Inngrepene blir hovedsakelig ansett som nødvendige for å oppnå et saklig formål, men hvorvidt de oppfyller forholdsmessighetskravet varierer. Et formål som skiller seg ut er hensynet til verdinøytralitet. Dette hensynet blir ofte anført, særlig som begrunnelse for innskrenkninger i religionsutøvelsen til ansatte i offentlige stillinger i stater som blir oppfattet som mer sekulære enn Norge.¹⁵⁵ Dette får derfor en grundigere behandling enn de øvrige hensynene som trekkes frem.

Andre hensyn som særlig har blitt anført i praksis og som behandles nærmere er hensynet til tillit i befolkningen, hensynet til profilering og markedsføring, virksomhetens krav til sikkerhet, hensynet til helse og hygiene og beskyttelse av andres rettigheter og friheter. Redegjørelsen tar ikke sikte på en uttømmende gjennomgang av ulike hensyn, men omtaler de som fremstår som mest aktuelle.¹⁵⁶ Som det fremkommer av gjennomgangen anfører arbeidsgiver ofte flere hensyn, som undertiden glir over i hverandre.

6.2 Virksomhetens verdisyn

6.2.1 Praksis

6.2.1.1 Innledning

Hensynet til verdinøytralitet anføres av både private og offentlige aktører som begrunnelse for å gjøre inngrep i arbeidstakernes religionsfrihet. Strand viser til at hensynet ”handler om i hvilken grad den funksjon eller det formål en virksomhet er satt til å fylle kan brukes som begrunnelse for innskrenkninger i adgangen til bruk av hodeplagg”.¹⁵⁷ Selv om arbeidsgiver i flere saker har anført hensynet, har begrepet i liten grad blitt tematisert.¹⁵⁸ Det kan argumenteres for at begrepet ”livssynsnøytralitet” er et bedre uttrykk, men jeg velger å bruke begrepet

¹⁵⁵ Strand (2017) s. 289. Frankrike har eksempelvis lovgivning som bygger på et konstitusjonelt prinsipp om sekularisme. Se for øvrig Harbo (2012).

¹⁵⁶ Strand (2012) anvender et lignende utgangspunkt på s. 343, men har et bredere perspektiv, hvor også kjønns-temaet inkluderes.

¹⁵⁷ Ibid. s. 316 flg.

¹⁵⁸ Ibid. s. 350.

slik det blir anført av arbeidsgiver. Begrepet ”verdinøytralitet” anses forøvrig å omfatte mer enn ”sekularitet”, da sistnevnte forholder seg utelukkende til religion.¹⁵⁹

Siden ulike mothensyn kan gjøre seg gjeldende basert på hvorvidt arbeidstakeren befinner seg i offentlig eller privat sektor,¹⁶⁰ gjøres behandlingen av de ulike sektorene separat. Grensedragningen er imidlertid ikke alltid klar da det eksisterer tilfeller hvor private virksomheter forvalter tjenester på det offentliges vegne, eksempelvis innenfor helsevesenet.

6.2.1.2 *Private virksomheter*

6.2.1.2.1 *Norden*

En av de tidligste sakene som omhandlet bruk av religiøse symboler på arbeidsplassen i privat sektor, var Oslo Plaza-saken.¹⁶¹ Tvistetemaet var hvorvidt et forbud mot bruk av hodeplagg i et hotells uniformsreglement var i strid med diskrimineringslovgivningen.¹⁶² Før nemnda gjennomgår arbeidsgivers faktiske begrunnelse for inngrepet, fremhever nemnda at hotellet ikke hadde ”begrunnet sitt syn i behov for å signalisere verdinøytralitet”.¹⁶³ Dette er en uttalelse som ikke er av betydning for avgjørelsens resultat. Det kan derfor synes som om nemnda ønsket å fremheve at dersom arbeidsgiver hadde forankret sin argumentasjon i verdinøytralitet, ville et forbud mot bruk av religiøs bekledning enklere kunne godtas.

Det er imidlertid ikke nok kun å anføre verdinøytralitet som begrunnelse, noe A-møbler -saken illustrerer.¹⁶⁴ Her ble en kvinnelig ansatt med hijab bedt om å forlate arbeidsplassen fordi hun ikke fulgte firmaets uniformsreglement, som forbød bruk av hodeplagg. Bakgrunnen for uniformsreglementet var en ønsket signaleffekt om verdinøytralitet overfor kundene.¹⁶⁵ Ombudet uttalte at hensynet til verdinøytralitet kunne være en saklig grunn, dersom arbeidsplassen hadde et spesielt behov for å signalisere verdinøytralitet.¹⁶⁶ Dette behovet kunne være gjeldende for enkelte frivillige organisasjoner. Ombudet kom imidlertid til at arbeidet som ble gjort i møbelforretningen ikke innebar et slikt behov, og fant ikke inngrepet proporsjonalt sett opp mot formålet. Brudd på diskrimineringslovgivningen ble derfor påvist.

¹⁵⁹ Se eksempelvis LDN 02/2017 s. 21.

¹⁶⁰ C-157/15 (Kokott) premiss 6.

¹⁶¹ LKN 2001/08.

¹⁶² Tidligere behandlet forvaltningen spørsmålet under likestillingsloven, da et forbud mot hodeplagg ble ansett for å være indirekte forskjellsbehandling av kvinner.

¹⁶³ Ibid. s. 4.

¹⁶⁴ Likestillingsombudet 2003/470.

¹⁶⁵ Brev fra A-møbler til likestillingsombudet av 9. januar 2004, s. 2.

¹⁶⁶ Likestillingsombudet 2003/470 s. 3.

Dansk høyesterett behandlet en lignende sak i 2005 (Føtex).¹⁶⁷ Selv om utenlandsk rettspraksis ikke er bindende for norsk rettsanvendelse, kan slike avgjørelser være egnet som argument for en lignende løsning i norsk rett.¹⁶⁸ Spørsmålet i saken var hvorvidt det innebar ulovlig forskjellsbehandling å avskjedige en kvinne fordi hun bar hijab til arbeidsuniformen, i strid med en butikkjedes uniformsreglement. I motsetning til LKN sin konklusjon i A-møbler-saken, kom domstolen frem til at vilkårene for å gjøre inngrep var oppfylt.¹⁶⁹ Kjeden hadde nedlagt forbud fordi de ønsket å fremstå som politisk, religiøst og kulturelt nøytrale, og at medarbeiderne skulle være lett gjenkjennelige for kunden.¹⁷⁰ Bakgrunnen for at de ønsket å være nøytrale, var for å unngå negative reaksjoner fra kundene.

Føtex-dommen har blitt kritisert for sin vurdering av lovens vilkår. Argumentet knytter seg til at hensynet til andre kunder ikke kan oppfylle vilkåret i lovgivningen om at inngrepet forfølger et saklig formål og er proporsjonalt.¹⁷¹ Det kan diskuteres om Føtex-saken hadde fått samme utfall dersom den ble ført for dansk høyesterett etter avsigelsen av Eweida-saken.¹⁷² Selv om man i Eweida-saken ikke anførte verdinøytralitet direkte som begrunnelse for inngrep, men markedsføring og profilering, synes faktum i sakene nokså sammenlignbare. EU-domstolens avgjørelse i Achbita-saken,¹⁷³ tyder imidlertid på at dansk høyesterett her tolket nasjonal lovgivning i tråd med deres internasjonale forpliktelser, og at lovens vilkår således var oppfylt.

Hensynet til verdinøytralitet har også blitt anført av nasjonale virksomheter i nyere tid. I 2014 behandlet LDN to saker som omhandlet et sikkerhetsselskaps uniformsreglement. Spørsmålet i begge sakene var om sikkerhetsselskapet hadde adgang til å forby bruk av religiøse symboler på arbeidsplassen. Hensynet arbeidsgiver anførte i begge sakene var behovet for å skape respekt og ro, og verdinøytralitet.

I den første saken¹⁷⁴ kom nemnda etter en helhetsvurdering til at sikkerhetsselskapets forbud mot religiøse hodeplagg utgjorde ”et saklig formål ut fra hensynet til respekt og ro, verdi-

¹⁶⁷ U. 2005.1265H.

¹⁶⁸ Eckhoff (2001) s. 284.

¹⁶⁹ U.2005.1265H s. 1277.

¹⁷⁰ Jacobsen (2005) pkt. 4.2.

¹⁷¹ Jacobsen (2005) pkt. 4.2. Se imidlertid Ketscher (2005). Nødvendighetsvilkåret synes å være omfattet av ordbruken.

¹⁷² Gjennomgås nærmere under pkt. 6.4.1.

¹⁷³ Se neste pkt.

¹⁷⁴ LDN 02/2014.

nøytralitet og som et ledd i å avskaffe kjønnsstereotyp praksis.”¹⁷⁵ Forbudet ble også ansett som nødvendig for å oppnå disse formålene. I utgangspunktet mente nemnda at hensynet til respekt og ro generelt ikke kunne begrunne begrensninger i adgangen til bruk av religiøse symboler. Hensynet ble likevel ansett som saklig i den foreliggende situasjonen. Bakgrunnen var at sikkerhetskontrollører er i direkte fysisk kontakt med reisende fra hele verden. Nemnda bemerket at dersom sikkerhetskontrollører bruker religiøse symboler, kan dette skape unødige konfrontasjoner. Situasjonen ble sammenlignet med politiets, som har større adgang til å bruke fysisk makt for å håndtere konfliktsituasjoner. Videre viste nemnda til at ønsket om å fremstå som en verdinøytral virksomhet var et saklig formål i den konteksten virksomheten opererte i. Hensynet til å bygge ned kjønnsstereotype praksiser ble også ansett å være av relevans for private virksomheter, selv om dette hovedsakelig var statens anliggende. Begrunnelsen knyttet til plaggets symboleffekt, som også ble brukt i Dahlab-saken.¹⁷⁶ I proporsjonalitetsvurderingen viser LDN til at et forbud mot religiøse hodeplagg kan medføre at enkelte personkategorier blir utelukket fra å arbeide som sikkerhetskontrollører. På den annen side ville et forbud forebygge behovet for en kjønnsdelt sikkerhetskontroll. Antakelig ble bruk av hijab sett på som den største utfordringen, relatert til kroppsvisitering av menn. Et forbud ville også forebygge religiøst press, og således ivareta andres rettigheter og friheter. Inngrepet ble etter dette ansett for å være proporsjonalt, og i tråd med diskrimineringslovgivningen.¹⁷⁷

Den andre saken¹⁷⁸ omhandlet ikke et typisk religiøst symbol, men anleggelse av langt skjegg hos en ansatt. Virksomheten hadde i uniformsreglementet regulert utformingen av de ansattes skjegg til å være kort og velpleid. Nemnda konkluderte gjennom en henvisning til LDN 02/2014, at inngrepet var nødvendig for å ivareta virksomhetens anførte saklige hensyn om nøytralitet, behovet for å skape respekt og ro, og andres rettigheter og friheter. I proporsjonalitetsvurderingen viste nemnda til et likestillingsperspektiv. Holdningen var at dersom bruk av hijab ikke skulle tillates, burde det heller ikke åpnes for bruk av langt skjegg. Det ble også anført at et forbud ville ivareta medarbeidernes negative religionsfrihet.¹⁷⁹

Sakens mindretall reiser noen interessante poeng. Det påpekes for det første at i motsetning til religiøse hodeplagg, er langt skjegg et alminnelig fenomen som ikke er begrenset til religiøse mennesker. Dette medfører at to ansatte kan ha et skjegg som utseendemessig er likt, men bare den som bærer dette av religiøse årsaker vil kunne møtes med et forbud. Dette er problematisk. For det andre viser mindretallet til at verdinøytralitet kan anses som et relevant

¹⁷⁵ Ibid. s. 16.

¹⁷⁶ Se pkt. 6.7.1.2.

¹⁷⁷ LDN 02/2014 s. 16-17.

¹⁷⁸ LDN 35/2014.

¹⁷⁹ Ibid. s. 11.

hensyn, men at det ikke har like stor gjennomslagskraft som for mange offentlige institusjoner.¹⁸⁰ Dette blir også fremhevet av Samvittighetsutvalget.¹⁸¹

Konklusjonene i sakene skiller seg fra resultatet i saken om politiets uniformsbruk som ble avsagt fire år tidligere.¹⁸² Hensynene som anføres er imidlertid relativt like.¹⁸³

6.2.1.2.2 EU

EU-domstolen behandlet i mars 2017 for første gang to saker knyttet til forbud mot bruk av religiøse symboler på arbeidsplassen. Sakene ble sendt inn for prejudisiell avgjørelse av henholdsvis Frankrike¹⁸⁴ og Belgia¹⁸⁵ i 2015. Begge sakene omhandlet muslimske kvinner som var ansatt i private virksomheter, og som ønsket å bruke hijab i arbeidstiden. Sakene har antakelig betydning for bruk av andre religiøse symbol, sannsynligvis med unntak av heldekkende ansiktsplagg som niqab og burka.

Selv om sakene har flere faktiske likhetstrekk, skiller begrunnelsene til arbeidsgiver sakene fra hverandre. Bougnaoui ble bedt om ikke å bruke hijab fordi virksomhetens kunder ikke ønsket å samarbeide med en ansatt som brukte dette.¹⁸⁶ Achbita ble nektet å bruke hijab grunnet virksomhetens ønske om å fremstå som verdinøytrale.¹⁸⁷ Sakene skiller seg også ved at arbeidsgiver henvendte seg direkte til arbeidstakeren i Bougnaoui-avgjørelsen, mens arbeidsgiver hadde et generelt forbud mot bruk av religiøse symboler i Achbita-saken.

Achbita-saken knyttet seg til spørsmålet om et generelt uniformsreglement som forbød bruk av religiøse symboler, kunne anses som direkte diskriminering. Spørsmålet ble besvart negativt da uniformsreglementet gjaldt alle arbeidstakerne. Domstolen begrenset seg imidlertid ikke bare til det prejudisielle spørsmålet den belgiske domstolen hadde. Veiledning ble også gitt i forbindelse med spørsmålet om reglementet kunne anses som indirekte diskriminering, jf. rammedirektivet art. 2 (2) bokstav b nr. i. Virksomhetens anførsel om at de ønsket å fremstå verdinøytrale, ble ansett som et saklig formål. EU-domstolen knyttet dette ønsket opp mot Charteret art. 16, som fastsetter friheten til å opprette og drive egen virksomhet.¹⁸⁸ Veiledning

¹⁸⁰ Ibid. s. 12-14.

¹⁸¹ NOU 2016: 13 kap. 1.

¹⁸² LDN 08/2010.

¹⁸³ Se pkt. 6.2.1.3.2.

¹⁸⁴ C-188/15. Se også uttalelse av generaladvokat Sharpston av 13. juli 2016.

¹⁸⁵ C-157/15. Se også uttalelse av generaladvokat Kokott av 31. mai 2016.

¹⁸⁶ C-188/15 premiss 14.

¹⁸⁷ C-157/15 premiss 13.

¹⁸⁸ Ibid. premiss 32-38.

i hvordan dette hensynet skulle balanseres med hensynet til arbeidstakers religionsfrihet gis ikke av domstolen. En redegjørelse for denne avveiningen hadde imidlertid vært interessant, da man i Eweida-saken fant at den nasjonale domstolen hadde lagt for mye vekt på hensyn i favør av arbeidsgiver.¹⁸⁹ Achbita-saken har blitt kritisert for denne svake prøvingsintensiteten:

[T]he rationale of not offending customers servers as a basis of discrimination on a more structural level, as long as it is included in a general neutrality policy. [...] In fact, the freedom to conduct a business dominates the Court's reasoning in the case of Achbita, while the employee's interests and her fundamental human right to manifest her religion are totally left out of the picture.¹⁹⁰

Domstolen vurderte ikke de andre kriteriene nærmere, men viste til at dette var en vurdering den nasjonale domstolen måtte gjøre. Det gis likevel en del føringer for nødvendighets- og proporsjonalitetsvurderingen. Forutsetningen for at inngrepet skulle anses som *proporsjonalt*, var at virksomheten hadde forfulgt hensynet til verdinøytralitet på en konsekvent og systematisk måte ("genuinely pursued in a consistent and systematic manner").¹⁹¹ Domstolen lot det være opp til den nasjonale domstolen å vurdere om praksisen oppfylte disse vilkårene.

Hva angår *nødvendighetsvilkåret* var det av betydning hvorvidt forbudet gjaldt både de ansatte med kundekontakt og de øvrige ansatte. Inngrepet ble ansett som nødvendig for ansatte med kundekontakt. Det er uklart hvordan domstolen stiller seg til dette hensynet for arbeidstakere uten kontakt utad. Domstolens argumentasjon taler imidlertid for at dette er vanskeligere å legitimere. Dersom virksomheten hadde anledning til å omplassere arbeidstakeren ville dette også være et moment som talte for at et forbud mot bruk av religiøse symboler ikke ville være nødvendig.¹⁹² Generaladvokat Kokott nevnte også denne muligheten i sin uttalelse. Hun konkluderte med at omplassering var en mindre god løsning. Det ble vist til at omplassering bidrar til å undergrave virksomhetens ønske om å fremstå som verdinøytral.¹⁹³ Ved at domstolen likevel nevner dette som en aktuell løsning, gir avgjørelsen inntrykk av at omplassering av arbeidstakeren bør vurderes av virksomheten før oppsigelse eller avskjedigelse blir aktuelt.¹⁹⁴ Samtidig er det på det rene at et tilbud om en annen jobb ikke automatisk medfører at inngrepet er å anse som proporsjonalt.¹⁹⁵

¹⁸⁹ Eweida v. UK premiss 94.

¹⁹⁰ Ouald-Chaib og David (2017).

¹⁹¹ C-157/15 premiss 40.

¹⁹² Ibid. premiss 42-43.

¹⁹³ C-157/15 (Kokott) premiss 109.

¹⁹⁴ Denne delen av argumentasjonen har også blitt kritisert, se Ouald-Chaib og David (2017).

¹⁹⁵ Eweida v. UK premiss 93.

Spørsmålet fra den franske domstolen i Bougnaoui-saken knyttet seg til hvorvidt et ønske fra en kunde om at arbeidstakerne ikke anvender religiøse symboler, kunne anses som et yrkesmessig kvalifikasjonskrav jf. rammedirektivet art. 4 (1), og således oppfylle nødvendighetsvilkåret. Domstolen innleder sin drøftelse ved å vise til at dersom virksomheten hadde et *generelt* forbud, måtte saken vurderes som indirekte diskriminering.¹⁹⁶ Det blir her tatt utgangspunkt i domstolens fremstilling i Achbita-saken. Deretter går domstolen over til å besvare det prejudisielle spørsmålet, som knytter seg til direkte diskriminering. Dommen er her svært klar. En kundes ønske om at arbeidstakerne ikke anvender religiøse symboler, kan ikke anses å være et yrkesmessig kvalifikasjonskrav.¹⁹⁷ Da dette ”inngangsvilkåret” ikke ble ansett for å være oppfylt, vurderte ikke domstolen de øvrige vilkårene om saklighet og forholdsmessighet.

Siden domstolen her kun har kommet med en prejudisiell avgjørelse, er ikke sakene endelig avgjort.¹⁹⁸ Det er opp til de nasjonale domstolene å vurdere de konkrete tvistene på bakgrunn av EU-domstolens tolkning av direktivet. EU-domstolens avgjørelser er likevel interessante, spesielt hva gjelder hvilken vekt som skal legges på hensynet til kunder i en forretningsvirksomhet. Det kan virke som om vekten varierer med hvorvidt man er i en situasjon med direkte eller indirekte diskriminering. I Bougnaoui-saken ble hensynet ikke tillagt særlig vekt, sammenlignet med Achbita-saken, hvor det var et poeng at virksomheten fremstod som nøytral for andre.¹⁹⁹

6.2.1.3 Offentlige virksomheter

6.2.1.3.1 Innledning

Verdinøytralitet i samfunnet har som nevnt også blitt anført som argument for å innføre forbud mot bruk av religiøse symboler for ansatte i offentlige stillinger. Debatten har særlig vært knyttet til stillinger i politiet og domstolen. Disse trekkes derfor frem i behandlingen. Jeg vil også kort kommentere debatten omkring bruk av religiøse symboler for programledere, og Forsvarets holdning til bruk av religiøse symboler.

¹⁹⁶ C-188/15 premiss 32. Den nasjonale domstolen har dermed også fått veiledning dersom den skulle komme til at forskjellsbehandlingen anses som indirekte, og ikke direkte.

¹⁹⁷ Ibid. premiss 41.

¹⁹⁸ Per 27. mars 2017.

¹⁹⁹ Ouald-Chaib og David (2017).

6.2.1.3.2 Politiet

Spørsmål omkring politiets bruk av religiøse symboler har ikke bare vært oppe for norsk forvaltning, men har også blitt kommentert av Menneskerettskomiteen, som vurderte et lignende spørsmål i 2002.²⁰⁰ Nasjonalt startet debatten som følge av at en kvinne i 2008 henvendte seg til Politidirektoratet med spørsmål om bruk av religiøse symboler under utdanning ved Politihøgskolen. I følge politiets uniformsreglement tillates ikke religiøse symboler brukt til uniform i tjenesten.²⁰¹ Saken ble ikke formelt klaget inn, men LDO vurderte i 2009 saken på eget initiativ.²⁰² Både LDO og senere LDN²⁰³ konkluderte med at politiets uniformsreglement medførte brudd på diskrimineringslovgivningen. Daværende Justis- og politidepartement argumenterte for at politiet ønsket å fremstå som nøytrale og upartiske, og at religiøse symboler ville kunne svekke dette inntrykket.²⁰⁴ Nemnda kom til at det etter EMK sannsynligvis ligger innenfor statens skjønnsmargin å vurdere hvorvidt et forbud mot bruk av religiøse symboler kunne tillates i politiet, og et inngrep ville således ikke være i strid med våre internasjonale forpliktelser. Nemnda påpekte at nødvendighetsdrøftelsen er vanskelig, men kom til at forbudet ikke oppfylte vilkåret. Det ble blant annet vist til at risikoen for økt konfliktnivå vil være marginal, og at politiet selv ønsket mangfold i organisasjonen. Proporsjonalitetsvilkåret ble etter dette ikke ansett som nødvendig å drøfte.²⁰⁵

Nemndas konklusjon står i kontrast til de senere uttalelsene i LDN 2/2014 og LDN 35/2014 som omhandlet sikkerhetskontrollører. Det kan diskuteres om argumentene nemnda bruker for å distingvere sakene er holdbare. Det er for det første en kjensgjerning at politiet, på lik linje med sikkerhetskontrollører, er i kontakt med mennesker fra mange ulike kulturer. Selv om politiet har adgang til maktbruk, bør ikke dette sees på som et tungtveiende argument for at politibetjenter er i en annen situasjon enn sikkerhetskontrollører. For det andre bør det ikke legges mer vekt på at en privat virksomhet ønsker å fremstå som nøytral, enn at en offentlig institusjon ønsker dette. Dette fremheves av mindretallet i LDN 35/2014 som uttaler at hensynet til nøytralitet har mer gjennomslagskraft for ”statlige institusjoner som forvalter makt og myndighet på fellesskapets vegne”.²⁰⁶ Samvittighetsutvalgets vurderinger underbygger også dette, når det fremheves at ansatte i organer som håndhever makt på vegne av staten må tåle

²⁰⁰ Riley v. Canada.

²⁰¹ Politidirektoratet (2002) pkt. 1.8.

²⁰² LDO 08/1528.

²⁰³ LDN 08/2010.

²⁰⁴ Ibid. s. 5.

²⁰⁵ Ibid. s. 11.

²⁰⁶ LDN 35/2014 s. 13.

en større inngripen i sin samvittighetsfrihet enn andre ansatte.²⁰⁷ Selv om uttalelsen knytter seg til samvittighetsfrihet er den like gjeldende for ansatte som ønsker å bruke religiøse symbol på arbeidsplassen. Ett tredje argument knytter seg til symbolverdien hijab har. Dersom man er av den oppfatning at bruk av hijab er problematisk i relasjon til hva den symboliserer, er dette et argument som er vel så tungtveiende for offentlige stillinger som for stillinger i private virksomheter, da forebygging av religiøst press er av like stor viktighet for det offentlige som for private arbeidsgivere. Se eksempelvis argumentasjonen i Dahlab-saken under pkt. 6.7.1.2.

Ett argument som ikke ble fremhevet i saken om sikkerhetskontrollørene, men i NRK-saken, er at et forbud kan utestenge visse personkategorier fra en hel yrkesgruppe. LDN konkluderte her med at antall personer som ble påvirket av et forbud var såpass lavt siden det kun gjaldt programledere, at et forbud var proporsjonalt.²⁰⁸ For politietaten sin del, kan det ikke synes å foreligge forskning på hvor mange personer forbudet mot bruk av religiøse symboler rammer. Politihøgskolens opptaksstatistikk²⁰⁹ gir ikke et korrekt bilde, da den kun fokuserer på kjønn og etnisk minoritetsbakgrunn. Dette har ikke nødvendigvis sammenheng med bruk av religiøse symboler, selv om det i mange tilfeller er en forbindelse mellom etniske minoriteter og bruk av enkelte symboler. Det er derfor vanskelig å vurdere hvorvidt et forbud vil ramme mange eller få innenfor denne yrkesgruppen, og hvor stor vekt dette argumentet derfor har.

At man i disse sammenlignbare sakene har kommet til ulikt resultat synes ikke å være heldig. Årsaken kan imidlertid være at forvaltningen de senere årene har blitt noe mer lempelig med å tillate forbud mot bruk av religiøse symboler, noe LDN selv også viser til.²¹⁰ Det kan derfor argumenteres for at konklusjonen i LDN 08/2010 om politiets uniformsbruk har mistet noe av sin vekt.

6.2.1.3.3 Domstoler

Som en konsekvens av debatten omkring bruk av hijab i politiet, sendte Domstoladministrasjonen i 2009 et forslag på høring om å regulere bruken av religiøst og politisk betingede plagg i domstolene.²¹¹ Domstoladministrasjonen kom frem til at man ikke ønsket å innføre et

²⁰⁷ NOU 2016: 13 s. kap. 1.

²⁰⁸ LDN 46/2014 s. 20.

²⁰⁹ Politihøgskolen (2017).

²¹⁰ LDN 46/2014 s. 20.

²¹¹ Domstoladministrasjonen (2009).

forbud om bruk av religiøse symboler på daværende tidspunkt, grunnet varierende oppslutning hos høringsinstansene.²¹²

Det ble i ettertid fremmet forslag på Stortinget om å endre kappeforskriften ved å innføre forbud om bruk av religiøse og politiske symboler til arbeidsantrekket til norske dommere.²¹³ Politiets uniformsbruk ble også kommentert. Til tross for LDN sin konklusjon i sak 08/2010 om politiets uniformsbruk støttet flertallet i komiteen regjeringen, i opprettholdelsen av et forbud mot bruk av religiøse symboler til politiets uniform. Bakgrunnen var at politiet har en spesiell rolle som eneste institusjon som kan bruke fysisk makt overfor sivilister. Komiteens flertall ønsket imidlertid ikke å innføre et lignende forbud for dommere i forskriftsform, men viste til at ”en mer korrekt måte å regulere bekledning av dommere i norske domstoler på, er gjennom lovregulering.”²¹⁴ Regjeringen ble oppfordret til å fremme lovforslag, men dette er ikke fulgt opp. Det er dermed ikke noe forbud mot bruk av religiøse symboler overfor norske dommere på nåværende tidspunkt.

Spørsmålet om bruk av religiøse symboler i rettssalen har også vært tema for EMD. I Barik Edidi mot Spania hadde en spansk advokat brukt hijab da hun assisterte forsvaren i en straffesak. Da hun gjentok dette ved neste anledning, ble hun bedt om å flytte seg til publikumsområdet da den spanske retten ikke tillot bruk av andre hodeplagg enn det offisielle (biretta). Sett i sammenheng med de andre bestemmelsene i det spanske regelverket det vises til i avgjørelsen,²¹⁵ synes forbudet å være begrunnet i hensynet til verdinøytralitet. Advokaten klagde saken inn for EMD som avviste klagen, fordi hun ikke hadde uttømt nasjonale rettsmidler, jf. EMK art. 35.²¹⁶ Avgjørelsen er således ikke utelukkende knyttet til dommere, men vedrører sannsynligvis alle som opptre for retten. Da saken ble avvist er det ennå uavklart hvorvidt et forbud om bruk av religiøse symboler i rettssalen vil stå seg internasjonalt. Med tanke på at Spania ikke er et like sekulært land som Frankrike og Tyrkia kunne EMDs avgjørelse ha vært retningsgivende for norsk rett.

6.2.1.3.4 Forsvaret

En organisasjon som kan sammenlignes med politiet og domstolene med tanke på maktutøvelse, er Forsvaret. Ifølge Forsvarets uniformsreglement, er bruk av nærmere angitte religiø-

²¹² Innstilling fra domstoladministrasjonens direktør (2010) pkt. 3.

²¹³ Dokument 8:42 S (2010-2011).

²¹⁴ Innstilling 236 S (2010-2011) s. 1.

²¹⁵ General By-law of Spanish Bar Associations (2001).

²¹⁶ Barik Edidi v. Spain. Saken er kun tilgjengelig på fransk, men fakta er gjengitt i EMDs presseuttalelse av 19.05.2016.

se symboler tillatt, med visse begrensninger.²¹⁷ Ingen saker med påstand om diskriminering fra denne etaten er forelagt forvaltningen. Strand argumenterer med at Forsvaret, i motsetning til dommere, politibetjenter (og tollbetjenter), har en samfunnsrolle som gjør at et forbud mot bruk av religiøse symboler vil være vanskeligere å forsvare. Forsvaret har ikke den samme muligheten til direkte tvangs- eller maktbruk overfor egne borgere som de ovennevnte institusjoner. Hun mener derfor at hensynet til upartiskhet ikke står like sterkt, og at det således er vanskeligere for staten å endre politisk standpunkt uten å komme i konflikt med våre internasjonale forpliktelser.²¹⁸

Selv om hensynet til nøytralitet kanskje ikke veier like tungt i Forsvaret som i domstolene og politiet, kan det argumenteres for at verdien av å fremstå upartisk også har stor betydning her. For det første har Forsvaret tre fredsoperative avdelinger som løser nasjonale oppdrag kontinuerlig.²¹⁹ Disse avdelingene er derfor i direkte kontakt med egne borgere. For det andre deltar Norge jevnlig i FNs fredsoperasjoner.²²⁰ I internasjonale konflikter mellom stater med ulik religiøs tilknytning kan det være problematisk dersom norske soldater bruker religiøse symboler. Selv om man ikke er part i konflikten, kan man ved symbolbruk *fremstå* som partisk, noe som vil stride mot FNs prinsipp om upartiskhet innen fredsbevaring.²²¹ For det tredje skal Forsvaret på lik linje med domstolene og politiet representere staten. Hensynene bak et forbud i de tre nevnte etatene synes etter dette å være nokså sammenfallende. Som for domstolene og politiet er nok diskusjonen også for Forsvarets del mer et politisk spørsmål om et forbud er ønskelig.

6.2.1.3.5 Programledere

Religionsfriheten til yrkesgruppen programledere ble i 2014 debattert i forbindelse med NRKs forbud mot bruk av religiøse symboler. I motsetning til politiets uniformsreglement, ble dette inngrepet ansett som saklig forskjellsbehandling av LDN. NRK hadde nektet sine programledere å bruke religiøse symboler under nyhetssendingen av hensynet til nøytralitet. Nemnda viste til at hvilken relevans og vekt dette hensynet har, beror på en konkret vurdering av virksomheten og arbeidstakerens stilling.²²²

²¹⁷ Forsvarets uniformsreglement (2015) pkt. 2.33.1.

²¹⁸ Strand (2012) s. 360.

²¹⁹ Prop. 151 S (2015-2016) pkt. 1.4.5.

²²⁰ FN-sambandet (2017).

²²¹ United Nations Peacekeeping Operations (2008) s. 33.

²²² LDN 46/2014 s. 18-20.

Partene var enige i at hensynet til nøytralitet utgjorde et saklig formål. Forbudet var ikke nedtegnet, og under nødvendighetsvurderingen påpekes det at skriftlighet ville bidratt til å understøtte nødvendigheten av den aktuelle regelen. Dette ble imidlertid ikke avgjørende. Nemnda fremhever at NRK gjennom EMK art. 10 har et særlig sterkt vern som uavhengig nyhetsformidler. Et forbud vil bidra til opprettholdelsen av programledernes nøytralitet. Saken sammenlignes deretter med internasjonal praksis og LDN påpeker at et skille må gjøres mellom den foreliggende saken og Eweida-dommen. I motsetning til NRK, hadde arbeidsgiver i Eweida-saken godtatt bruk av religiøse symboler på arbeidsplassen i etterkant av konflikten. Resultatet i Eweida-saken ble derfor ikke ansett som avgjørende av nemnda. I tillegg viste LDN til at det var gått fem år siden behandlingen av politi-saken, og at "[s]amfunns- og rettsutviklingen internasjonalt anerkjenner i dag både samfunnets behov for å nedtone det personlige uttrykket i det offentlige rom og retten til ikke å bære religiøse symboler."²²³ Selv om argumentet knyttet til samfunnsutviklingen ikke ble brukt i sakene som omhandlet sikkerhetskontrollørene,²²⁴ kan det antas at en lignende synsvinkel også var av betydning her. Proporsjonalitetsvilkåret ble også ansett som oppfylt. Nemnda påpekte at praksisen i NRK hadde vært fast og langvarig, og kun rammet en begrenset del av de ansatte. Hensynet til mangfold i organisasjonen synes ikke å vektlegges av LDN her, i motsetning til i saken mot politiet. Det kan argumenteres for at dette er en svakhet ved vedtaket, da NRK har et like stort ønske om mangfold blant sine ansatte, noe som kommer til uttrykk gjennom deres mangfoldsplan.²²⁵

6.2.2 Sammenfatning

Synspunktet i etterkant av de to sakene fra EU-domstolen er at arbeidsgivere i privat sektor lettere kan begrense bruken av religiøse symboler på arbeidsplassen, dersom inngrepet er begrunnet i hensynet til verdinøytralitet. Ved å stille krav til at forbudet må være konsekvent og systematisk praktisert i virksomheten, gjerne gjennom et uniformsreglement, sørger domstolen imidlertid for at andre virksomheter ikke kan bruke dommen som grunnlag for å unngå ansettelse av minoriteter som ønsker å bruke religiøse symboler på arbeidsplassen, ved å vilkårlig henviser til at virksomheten er verdinøytral.

Det er også verdt å merke seg at domstolen ikke uttalte seg om inngrepet var tillatt i det konkrete tilfellet, da den lot nødvendighets- og proporsjonalitetsvurderingen være opp til den nasjonale domstolen. At tilfellet er konkret begrunnet gjør at overføringsverdien til norske for-

²²³ Ibid. s. 19-20.

²²⁴ LDN 02/2014 og LDN 35/2014.

²²⁵ LDN 46/2014 s. 20. Se mer om NRKs mangfoldsplan i NRKs årsrapport (2015).

hold kan diskuteres.²²⁶ Dommen gir likevel veiledning i vurderingen av vilkårene, og flere av momentene kan være aktuelle å drøfte også etter norsk rett.

I forkant av Achbita-saken uttalte generaladvokat Kokott at avgjørelsen kunne bli ansett som prinsipiell, i det minste for private virksomheter.²²⁷ Dette knytter seg antakeligvis til at dette er de første sakene innenfor temaet som føres for EU-domstolen. Domstolens behandling av sakene er interessant materielt sett, men også fra et prosessuelt perspektiv. Det har i juridisk teori vært argumentert for at individet enklere vil kunne vinne frem i EU-domstolen enn i EMD, dersom en sak blir anlagt for førstnevnte. Argumentasjonen er at man i EU-retten tillater direkte forskjellsbehandling i liten grad, og at unntakshjemlene skal tolkes svært restriktivt.²²⁸ Videre har statene anledning til å ha et bedre individvern enn det som følger av EU-retten.²²⁹ Dette er noe som antas å det lettere for individene å vinne frem. Et annet argument er at EU-domstolen er mer opptatt av en enhetlig rettsanvendelse enn EMD, selv om EU-domstolen også gir statene en viss skjønnsmargin.²³⁰

I dette tilfellet kan det imidlertid virke som om EU-domstolen har gitt statene videre skjønnsmargin enn ellers, fordi man befinner seg på et område hvor det ikke eksisterer noen klar konsensus mellom medlemslandene.²³¹ Forskjellene på domstolene synes derfor ikke like avgjørende.

Hva gjelder offentlig ansatte, taler internasjonal praksis for at regulering av religiøse symbol på arbeidsplassen begrunnet i hensynet til verdinøytralitet, faller under statens skjønnsmargin. I Leyla Şahin-saken uttaler EMD at i spørsmål vedrørende forholdet mellom stat og religion har lovgiver en sentral rolle.²³² Det kan derfor argumenteres for, at dersom et slikt inngrep er begrunnet i at staten ønsker å fremstå som nøytral, strider ikke innskrenkningen mot Norges internasjonale forpliktelser. Dette innebærer at det som utgangspunkt vil være opp til Norge som stat å vurdere hvorvidt man ønsker et forbud innenfor offentlige virksomheter. Samtidig vil Norge generelt ha vanskeligere med å forsvare inngrep i religionsutøvelsen med bakgrunn

²²⁶ NHRI (2017).

²²⁷ C-157/15 (Kokott) premiss 6.

²²⁸ Howard (2014) s. 160.

²²⁹ Charteret art. 52 nr. 3.

²³⁰ Howard (2014) s. 160.

²³¹ C-188/15 (Sharpston) premiss 28. Se også *Otto-Preminger-Institut v. Austria* premiss 50.

²³² *Leyla Şahin v. Turkey* premiss 109. Se nærmere omtale av saken under pkt. 6.7.1.2.

i hensynet til verdinøytralitet sammenlignet med andre mer sekulære stater,²³³ da den norske staten på mange områder er tilknyttet religion.²³⁴

Generelt virker det som om norsk forvaltning og internasjonale organer har gitt hensynet til verdinøytralitet mer vekt de siste årene. Både i NRK-saken²³⁵ og i sakene om sikkerhetskontrollørene²³⁶ kom LDN til at inngrep i arbeidstakernes religionsutøvelse kunne godtas av hensynet til verdinøytralitet. At verdinøytralitet ble ansett som et saklig hensyn i Achbita-saken, ble heller ikke ansett som noen stor overraskelse med bakgrunn i de internasjonale organenes tidligere praksis.

6.3 Hensynet til tillit i befolkningen

6.3.1 Praksis

Hensynet til tillit i befolkningen har også blitt brukt som argument for å legitimere inngrep i ansattes religionsutøvelse, særlig i offentlige stillinger som innebærer maktutøvelse. I LDN 08/2010 om politiets uniformsbruk anfører daværende Justis- og politidepartement at "[u]niformen må også sees i sammenheng med at politiet må skape og opprettholde tillit i hele befolkningen, og det må knyttes til politietaten som sådan og ikke bare til den enkelte polititjenestemann/-kvinne."²³⁷ Argumentet førte ikke frem hos LDN, som var av den oppfatning at et synliggjort mangfold i organisasjonen ville øke tilliten hos befolkningen, og ikke redusere den.²³⁸

I forbindelse med forslaget om å regulere bruken av religiøse og politiske plagg i domstolen, viste domstoladministrasjonen til at et grunnleggende element i Domstolenes idé- og verdigrunnlag²³⁹ er at domstolene til enhver tid skal ha høy tillit i samfunnet. Dette ivaretas på flere måter, blant annet gjennom dommernes fremtreden. "Dersom religiøse eller politiske symboler benyttes i retten, kan dette i noen saker skape mistanke om religiøse eller politiske holdninger påvirker avgjørelsen, med den følge at tilliten til domstolen blir svekket."²⁴⁰ Domstol-

²³³ At stater som er mindre sekulariserte vil være underlagt sterkere begrensninger er et poeng som påpekes av generaladvokaten i C157/15 (Kokott) premiss 125.

²³⁴ Se mer om dette under pkt. 6.7.2.

²³⁵ LDN 46/2014.

²³⁶ LDN 2/2014 og 35/2014.

²³⁷ LDN 08/2010 s. 5.

²³⁸ Ibid. s. 11.

²³⁹ Norges domstoler (2017).

²⁴⁰ Domstoladministrasjonen (2009) pkt. 8.1.

administrasjonen viste til at dette kunne medføre et yrkesforbud for enkelte grupper, men at hensynet til domstolenes nøytralitet og objektivitet måtte veie tyngre.

At man ønsker å skape et tillitsforhold mellom befolkningen og staten kommer også til uttrykk gjennom forvaltningens habilitetsregler.²⁴¹ Det avgjørende for en persons habilitet er etter disse reglene ikke hvorvidt man faktisk *er* inhabil, men om man blir *oppfattet* som det av andre. Målet med reglene er både ”å sikre upartiske avgjørelser, men skal også bidra til å opprettholde den allmenne tillit til forvaltningen.”²⁴²

I forbindelse med hensynet til verdinøytralitet, argumenterte også NRK for at et forbud mot bruk av religiøse symboler var nødvendig av ”[h]ensynet til beskyttelse av pressens troverdighet som uavhengig nyhetsformidler”.²⁴³ Dette viser at virksomheter utenfor den offentlige forvaltningen også vil kunne ha behov for å skape tillit mellom seg og andre individer.

6.3.2 Sammenfatning

Strand bemerker at tillitsargumentet ikke bør tillegges særlig vekt i vurderingen av om inngrep i religionsutøvelsen skal tillates. Hun anfører at ved å vektlegge hensynet i en generell debatt om offentlig ansattes bruk av religiøse symboler, medfører dette en stigmatisering av en gruppe som ønsker å bruke religiøse symboler, ved at man ”peker ut en gruppe og hevder at publikum har mindre tillit til disse personene enn andre.”²⁴⁴ Dette kan være problematisk sett opp mot diskrimineringslovgivningen. Samtidig er det ikke utenkelig at dersom enkelte dommere eller soldater bruker religiøse symboler, vil dette kunne medføre større mistillit generelt til disse yrkesgruppene.

6.4 Virksomhetens krav til profilering og markedsføring

6.4.1 Praksis

Hensynet til enhetlig profilering og markedsføring knytter seg i stor grad til yrker der behovet for identifikasjon av arbeidstakeren er sentralt. Som tidligere nevnt, vurderte ombudet i 2001 en sak knyttet til bruk av religiøse hodeplagg ved et hotell.²⁴⁵ Hotellet hadde et generelt forbud mot bruk av hodeplagg til sine uniformer. Hotellet mente dette var i tråd med diskrimine-

²⁴¹ Se f.eks forvaltningsloven kap. II og domstolloven kap. 6.

²⁴² Eckhoff og Smith (2014) s. 210.

²⁴³ LDN 46/2014 s. 19.

²⁴⁴ Strand (2012) s. 354.

²⁴⁵ LKN 2001/08.

ringslovgivningen, da forbudet gjaldt begge kjønn. Det ble blant annet vist til profilerings- og markedsføringsmessige hensyn. Hotellet anførte at arbeidstakernes gjenkjennelighet var sentralt. LKN opprettholdt ombudets vedtak og at det forelå indirekte diskriminering, da et slikt forbud hovedsakelig ville ramme kvinner. For å ivareta hensynet til profilering og markedsføring, kunne hotellet selv utforme hodeplagg som var tilpasset romverteenes uniform. Nemnda legger her til grunn en streng fortolkning, som senere har blitt kritisert, se neste punkt.

Et kjøpesenter prøvde seg likevel på en lignende argumentasjon i LDO sak 07/627. Det som skiller denne saken fra de øvrige omtalt i dette punktet, er at diskrimineringen her ble ansett som direkte. Nødvendighetskravet blir derfor skjerpet. Arbeidsgiver hadde i saken bedt en arbeidstaker om å ikke bruke hodeplagg i arbeidstiden, av hensyn til virksomhetens profil. Ombudet viser til lovens forarbeider og argumenterer med at "[e]n oppsigelse på grunn av en virksomhets 'profil' er noe helt annet enn at virksomheten begrunner en eventuell nektelse av hijab i 'virksomhetens krav til sikkerhet, eller helse og hygiene'".²⁴⁶ Ombudet konkluderte med at forbudet ikke oppfylte lovens vilkår. Selv om resultatet i saken synes å være i tråd med lovens intensjon, kan det argumenteres for at LDO anvender en for streng tolkning av kravet til saklig formål. Senere praksis tyder på at hensynet til en virksomhets profil sannsynligvis oppfyller vilkåret om saklighet i et slikt tilfelle. Løsningen kunne derfor med fordel ha knyttet seg til nødvendighetsvilkåret. Ved å argumentere for at inngrepet ikke oppfyller vilkåret om å være et yrkesmessig kvalifikasjonskrav ville man oppnådd samme resultat, men gitt saken en mer konkret vurdering.

Argumentasjonen ble likevel brukt i LDO 07/1698, hvor en kvinne ble forbigått ved ansettelse ved et bakeri, som følge av at hun brukte hijab. Bruk av hodeplagg var i strid med virksomhetens uniformsreglement, som skulle ivareta hensynet til hygiene, og virksomhetens profilering. LDO presiserte at tidligere praksis fastslo at virksomhetens profilering ikke kunne medføre forbud mot hodeplagg, og at bedriften ikke hadde sannsynliggjort at hodeplagg medførte hygieniske utfordringer. Brudd på diskrimineringslovgivningen ble derfor påvist.²⁴⁷ Saken synes ikke like tvilsom som de foregående, da det er mer alminnelig med hodeplagg ved et bakeri enn ved andre virksomheter som ikke er i kontakt med mat på lik linje. En tilpasning av uniformsreglementet synes derfor enklere med tanke på profilering.

Hensynet til profilering har også blitt anført i transportbransjen i sak LDO 08/363. En bussjåfør ønsket her å bruke turban i arbeidstiden. Arbeidsgiver godtok at arbeidstakeren brukte en mindre turban sammen med virksomhetens caps, men ikke den største turbanen arbeidstake-

²⁴⁶ LDO 07/627 s. 7.

²⁴⁷ LDO 07/1698 s. 6.

ren ønsket å bruke. Ombudet viste til Forsvarets praksis,²⁴⁸ og mente arbeidsgiver kunne tilpasse sjåførenes uniformer for å ivareta dette hensynet. Arbeidsgiver prøvde også å bruke en argumentasjon som man tidligere så i eksempelvis Dahlab mot Sveits,²⁴⁹ da de uttaler at dersom ”*dette var en problemstilling for A ville det da ikke vært naturlig for han å vurdere hvorvidt de krav som er satt til jobben kunne forenes med den tro han har.*”²⁵⁰ Dette argumentet førte heller ikke frem. Etter Eweida-saken i 2013 er det også helt klart at dette ikke er innfallsvinkel som støttes av internasjonal praksis, se pkt. 6.7.1.2.

Eweida-saken omhandler fire ulike arbeidstakere. Den første arbeidstakeren, Eweida, var en kvinne ansatt i et flyselskap, som ønsket å bruke et kristent kors festet rundt halsen i arbeidstiden. Arbeidsgiveren anførte at dette var i strid med virksomhetens uniformsreglement, og sendte Eweida hjem fra arbeidet da hun ikke føyde seg etter deres instruks. Hensynet bak uniformsreglementet var ”to communicate a certain image of the company and to promote recognition of its brand and staff”.²⁵¹ Domstolen konkluderte med at formålet med inngrepet var saklig, men at det ikke var nødvendig. Klagerens kors hadde vært diskret, og det forelå ikke bevis for at hennes bruk av kors hadde påvirket selskapets omdømme negativt. Videre la domstolen vekt på at virksomheten i tiden mellom hendelsen og rettens avsigelse hadde revurdert uniformsreglementet, og godtatt bruk av religiøse symboler.

Som det fremkommer av avhandlingen, har Eweida-dommen vært av betydning på flere områder. For det første gjennomgår avgjørelsen hva som menes med religionsutøvelse. For det andre fastslår den at arbeidsgivers tilbud om en ny stilling, ikke automatisk medfører at proporsjonalitetsvilkåret oppfylles. For det tredje vurderer domstolen proporsjonalitetsvilkåret grundigere enn det som er gjort i lignende saker tidligere. Dommen har derfor blitt tatt til inntekt for at EMD tar religionsfriheten mer alvorlig enn før.²⁵²

6.4.2 Sammenfatning

Det er etter dette internasjonal og nasjonal støtte for å anta at begrunnelsen om profilering og markedsføring anses som et saklig formål. Vanskeligere vil det imidlertid være å oppfylle kravene til nødvendighet og proporsjonalitet. Strand har tidligere rettet kritikk mot LDO i deres avgjørelser hvor arbeidsgiver har anført hensynet til verdinøytralitet og profilering. Årsaken er at i sakene frem til 2012 kan det synes som om ombudet ofte stiller seg negativ til

²⁴⁸ LDO 08/363 s. 6

²⁴⁹ Dahlab v. Switzerland s. 9.

²⁵⁰ LDO 08/363 s. 3.

²⁵¹ Eweida v. UK premiss 93.

²⁵² Peroni (2013).

disse hensynene i utgangspunktet, og ikke foretar en reell vurdering. Dette vil i så fall harmonere dårlig med lovgivers intensjon.²⁵³ Strand bemerker:

Det vil [...] nær sagt alltid teoretisk sett være *mulig* for en arbeidsgiver å utforme religiøse hodeplagg som ansatte kan bruke. Hensynet til profilering og verdinøytralitet handler imidlertid om noe annet. Det handler om hvilken frihet en arbeidsgiver eventuelt har til *ikke* å legge til rette for bruk av religiøse hodeplagg.²⁵⁴

Hovedsynspunktet er likevel at flere virksomheter har klart å tilpasse religiøse symbol til sin uniform (som Forsvaret), og symbolene vil derfor ikke stå i et motsetningsforhold til virksomhetens ønske om en enhetlig profil. Samtidig kan det, som Strand påpeker, ikke utelukkes at enkelte virksomheter vil ha vanskeligheter med å tilpasse sine uniformsreglement, og som dermed kan nedlegge forbud om bruk av religiøse symboler. For de fleste av de ovennevnte virksomhetene var utfordringen at det *generelt* ble brukt hodeplagg. Et uniformsreglement som inkluderte hodeplagg ville derfor ikke ha vært hensiktsmessig.

6.5 Virksomhetens krav til sikkerhet

6.5.1 Praksis

6.5.1.1 Personlig sikkerhet

Arbeidsgivers ansvar for et forsvarlig arbeidsmiljø er et gjennomgående hensyn i AML,²⁵⁵ og internasjonal og nasjonal rett synes å anse opprettholdelse av sikkerheten til enkeltmennesker og det offentlige som saklige formål ved inngrep i religionsutøvelsen. Menneskerettskomiteens behandling av saken Karnel Singh Binder mot Canada er egnet til illustrasjon med tanke på individets sikkerhet. Saken omhandlet oppsigelsen av en mannlig sikh som nektet å bruke vernehjelm på arbeidsplassen. Klager anførte brudd på SP art. 18. Han mente arbeidsgiver ikke kunne pålegge bruk av vernehjelm, da dette ville medføre at han ikke kunne bruke turban. Han viste til at formålet med vernehjelmen ikke var nødvendig for å beskytte den offentlige sikkerhet, men kun hans personlige sikkerhet, som konvensjonen ikke oppga som et legitimt formål.²⁵⁶ Staten på sin side viste til at påbudet om hjelm var begrunnet i sikkerhetshensyn, og gjaldt alle arbeidstakere som befant seg på den aktuelle arbeidsplassen.²⁵⁷ Menneskerettskomiteen konkluderte raskt med at uavhengig av om man bruker SP art. 18 om religions-

²⁵³ Strand (2012) s. 325.

²⁵⁴ Ibid. s. 326.

²⁵⁵ Se eksempelvis AML §§ 1-1 og 3-1.

²⁵⁶ Karnel Singh Binder v. Canada premiss 3.

²⁵⁷ Ibid. premiss 4.1.

frihet eller art. 26 om forbud mot diskriminering, vil et påbud om bruk av vernehjelm som har som formål å unngå at arbeidstakere skader seg, være et legitimt formål som ikke strider mot konvensjonen. Inngrepet ble derfor ansett å være i tråd med konvensjonen.²⁵⁸

Nasjonal rett tyder også på at personlig sikkerhet kan anses som et legitimt formål. Gulating lagmannsrett behandlet i 2016 en sak hvor en arbeidstaker hadde nektet å bruke hørselsvern på arbeidsplassen, da dette medførte at han ble svimmel. Arbeidsgiver anså dette som et vesentlig mislighold av arbeidskontrakten, og avskjediget arbeidstakeren. Lagmannsretten kom til at arbeidsgiver hadde sannsynliggjort et faktum som berettiget avskjedigelsen.²⁵⁹ Selv om saken ikke omhandler bruk av religiøse symbol, viser den at brudd på sikkerhetsforskrifter satt av arbeidsgiver er å anse som vesentlig mislighold av arbeidskontrakten jf. AML § 15-14 (1), og derfor kan anses som saklig avskjedsgrunn.

I Norge er Forsvaret et eksempel på en arbeidsgiver som tillater bruk av religiøse symbol, så lenge sikkerheten er ivaretatt. Begrensninger i bruken vurderes individuelt av hver enkelt avdelingssjef, og må begrunnes i helse, sikkerhet eller operativ evne eller effekt.²⁶⁰ Det er ingen saker som hittil har blitt innklaget for LDO eller rettsapparatet som har omhandlet Forsvarets regulering av religiøse symboler, noe som kan tale for at inngrepet oppfyller lovens vilkår.

6.5.1.2 Offentlig sikkerhet

Ett annet aspekt ved sikkerhet er den offentlige tryggheten, som uttrykkelig nevnes som saklig formål i EMK art. 9 (2). Det er i denne sammenheng de ansiktsdekkende plaggene niqab og burka som særlig skaper debatt, siden plaggenes utforming gjør det vanskelig å identifisere hvem som befinner seg under bekledningen. Selv om debatten hovedsakelig har gått på bruk av disse plaggene i det offentlige rom, vil mange av de samme hensyn gjøre seg gjeldende på arbeidsplassen.

I S.A.S. mot Frankrike vurderte EMD hvorvidt et nasjonalt forbud mot bruk av religiøse ansiktsdekkende plagg var i strid med EMK art. 9. Staten vektla to hensyn, offentlig sikkerhet, som ble ansett for å være et saklig formål, og respekt for verdigrunnlaget i et åpent og demokratisk samfunn ("respect for the minimum set of values of an open and democratic society").²⁶¹ Under sistnevnte formål hadde staten vektlagt tre verdier: "respect for equality between men and women, respect for human dignity and respect for the minimum requirements

²⁵⁸ Ibid. premiss 6.2.

²⁵⁹ LG-2015-112436.

²⁶⁰ Forsvarets uniformsreglement (2015) pkt. 2.33.1.

²⁶¹ S.A.S. v. France premiss 114.

of life in society”²⁶² Domstolen knyttet sistnevnte verdi til hensynet om ivaretagelse av andres rettigheter og friheter, og pekte på at ved å tildekke ansiktet, vil man gå glipp av den viktige rollen ansiktet spiller i sosiale relasjoner. Inngrepet ble derfor ansett for å ha et saklig formål.²⁶³

I nødvendighetsvurderingen kom domstolen raskt til at hensynet til den offentlige sikkerheten bare kunne legitimere inngrep i religionsutøvelsen i tilfeller av konkrete trusler mot den offentlige sikkerheten, noe staten ikke hadde dokumentert. At muligheten for identifikasjon ville forhindre fare for personer og eiendom, og forebygge identitetsbedrageri var ikke tilstrekkelig. Selv om inngrepet hadde stor innvirkning på de få kvinnene som ble påvirket, og ulike menneskerettighetsorganisasjoner hadde argumentert med at et forbud var uforholdsmessig, kom domstolen til at forbudet var proporsjonalt sett ut fra formålet om å ivareta andres rettigheter og friheter. Bakgrunnen var at inngrepet var basert på forholdene i det franske samfunnet, sanksjonene man kunne bli møtt med var milde og europeisk konsensus var ikke-eksisterende. Domstolen ga således staten vid skjønnsmargin i spørsmålet.²⁶⁴

Ovennevnte sak er spesiell, da den dreier seg om ansiktsdekkende bekledning. At S.A.S.-avgjørelsen således skiller seg fra Ahmet Arslan mot Tyrkia fra 2010 er noe EMD selv også poengterer.²⁶⁵ I Ahmet Arslan-saken hadde en gruppering, i strid med nasjonal lovgivning, vært ikledd religiøse symbol på offentlig sted. Formålet med lovgivningen var å verne den offentlige orden og trygghet, og beskytte andres rettigheter og friheter. I motsetning til S.A.S.-saken kom domstolen frem til at siden gruppen ikke besto av offentlig ansatte, og befant seg på offentlig sted, kunne ikke de angitte formålene legitimere arrestasjonen av medlemmene av gruppen. Forbudet var for generelt.²⁶⁶ Denne argumentasjonen likner mer på den som ble gitt i Eweida-saken, ved at domstolen gjennomfører en strengere vurdering av nødvendighetsvilkåret.²⁶⁷

6.5.2 Sammenfatning

Selv om hensynet til sikkerhet anses som et legitimt formål, viser gjennomgangen at *generell* frykt for sikkerheten til enkeltindivider og det offentlige ikke er tilstrekkelig for å nedlegge

²⁶² Ibid. premiss 116.

²⁶³ Ibid. premiss 122.

²⁶⁴ Ibid. premiss 139-157re.

²⁶⁵ Ibid. premiss 151.

²⁶⁶ Ahmet Arslan v. Turkey, Saken er kun tilgjengelig på fransk, men fakta er gjengitt i EMDs presseuttalelse av 23.02.10.

²⁶⁷ Howard (2014) s. 169.

forbud mot bruk av religiøse symboler. Arbeidsgiver *må* undersøke hvorvidt det er mulig å la arbeidstaker utøve sin religion, samtidig med at sikkerheten til den enkelte ivaretas. Dette harmonerer godt med rapporten til FNs spesialrapportør som omhandler bruk av religiøse symbol. Det uttales blant annet at ”a prohibition of wearing religious symbols which is based on mere speculation or presumption rather than on demonstrable facts is regarded as a violation of the individual’s religious freedom.”²⁶⁸ Det må altså eksistere en konkret sikkerhetsrisiko, og vekten av hensynet vil således variere med hvor konkret trusselen er.

6.6 Virksomhetens krav til helse og hygiene

6.6.1 Praksis

Arbeidsgiver har i flere saker argumentert for at hensynet til helse og hygiene medfører at det må gjøres inngrep i arbeidstakers religionsfrihet.²⁶⁹ Dette var tilfellet i Eweida-saken, hvor den andre klageren (Chaplin) ikke fikk medhold i brudd på konvensjonens art. 9. Klageren var sykepleier, og ønsket å bruke et halskjede med et kors i arbeidstiden. Arbeidsgivers begrunnelse for inngrepet ble gitt i helsemessige hensyn, både for pasientene og arbeidstakeren selv.²⁷⁰ EMDs praksis harmonerer godt med norsk lovgivning:

I enkelte situasjoner vil den enkeltes religiøse behov og tradisjoner kunne komme i konflikt med legitime krav som oppstilles på ulike områder i samfunnet, og som skal gjelde for alle, uansett religion eller livssyn. Et eksempel kan være at en persons ønske om å bære turban eller hijab på arbeidsplassen kommer i strid med virksomhetens krav til sikkerhet eller helse og hygiene. Det vil da måtte bero på en konkret vurdering hvorvidt en slik form for forskjellsbehandling er saklig, nødvendig og proporsjonal.²⁷¹

Norsk rett har ingen saker der dette hensynet har vært avgjørende for at inngrep godtas. Sakene som har vært oppe til vurdering i forvaltningen har kun har omhandlet bruk av hijab.

De fleste sakene hvor hensynet til hygiene er anført kan tilknyttes helsesektoren. I sak LDO 16/1071 hadde en kvinne søkt stilling som personlig assistent i en kommune. Hun ble tilbudt stillingen, med forutsetning om at hun ikke brukte hijab i arbeidstiden. Hun klagde derfor kommunen inn for LDO. Kommunen anførte at det ikke lå diskrimineringsgrunner bak forutsetningen, men viste til at pasienten hadde ønsket at arbeidstakeren ikke brukte hijab. Årsaken var at det under dusjing kunne bli svært varmt på badet. Pasienten var derfor redd for at ar-

²⁶⁸ Commission on Human Rights Sixty-second session (2006) pkt. 53.

²⁶⁹ Hensynet til helse er også oppført som et legitimt formål etter EMK art. 9 (2).

²⁷⁰ Eweida v. UK premiss 98 og 100.

²⁷¹ Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) pkt. 10.4.8.3.

beidstakeren måtte forlate rommet under dusjingen, som følge av hennes bekledning. Ombudet mente arbeidsgiver ikke hadde anført saklig grunn for inngrepet, og konkluderte med at kommunen hadde handlet i strid med diskrimineringslovgivningen.²⁷² Det kan argumenteres for at dersom kommunen hadde fremlagt bevis for at bruk av hodetøy medførte at den ansatte ble så varm at vedkommende måtte forlate pasienten, ville nok inngrepet blitt ansett for å være i tråd med diskrimineringslovgivningen. Hensynet til pasienten ville da ha veid tyngre enn den ansattes religionsfrihet.

Et ønske om å skape avklaring har også vokst frem innen fagmiljøet. Som en konsekvens av flere henvendelser fra media, tok Rådet for sykepleieetikk i desember 2016 stilling til sykepleieres bruk av hijab. Rådet gikk inn for å akseptere hijab som en del av sykepleiernes arbeidsantrekk, i motsetning til ansiktsdekkende plagg som burka og niqab. Rådet tok ikke stilling til arbeidsgivers styringsrett eller lovverket for øvrig, men baserte argumentet på profesjonsetikk.²⁷³

Det siste vedtaket i rekken av bruk av hijab i helsesektoren er LDN sak 02/2017. Saken ble behandlet i mars 2017, og gjaldt et sykehjem som ønsket å innføre et uniformsreglement som hadde forbud mot bruk av religiøse og politiske plagg. Hovedargumentet til sykehjemmet var at fremmede religioner var ”egnet til å skape forvirring, og dermed skape utrygghet og frykt” hos demenspasientene.²⁷⁴ Behovet for enhetlighet, miljø og beboernes vel ble også vektlagt. Nemnda støttet seg til ombudets konklusjon i at hensynet til helse og verdinøytralitet kunne utgjøre legitime hensyn. Det avgjørende ble imidlertid at arbeidsgiveren ikke hadde sannsynliggjort at bruk av religiøse plagg skulle fremme hensynet til verdinøytralitet, og var negativt for beboernes helse og velvære.²⁷⁵ Inngrepet ble med dissens 4-1, ansett for å være i strid med reglene om indirekte diskriminering.

6.6.2 Sammenfatning

I tråd med fagmiljøets oppfatning, fremhever Strand at hensynet til helse og hygiene kan legitimere et forbud mot bruk av personlige religiøse hodeplagg, men at dette ikke kan begrunne et generelt forbud.²⁷⁶ Arbeidsgiver har som oftest mulighet til å utarbeide egne religiøse plagg som kan oppfylle kravene til helse og hygiene. Det kan i en slik situasjon tenkes at bruk av hijab anses som akseptabelt, mens et kristent kors blir rammet av et forbud. Et slikt utgangs-

²⁷² LDO 16/1071, Ombudets vurdering.

²⁷³ Rådet for sykepleieetikk sak 59/2016.

²⁷⁴ LDN 02/2017 s. 14.

²⁷⁵ Ibid. s. 18-19.

²⁷⁶ Strand (2012) s. 345.

punkt synes ikke problematisk, og vil også gjelde ved fare for individenes mentale helse. Der-
som en virksomhet fører bevis for at bruk av religiøse symboler eksempelvis forverrer pasien-
tenes mentale tilstand, kan dette være et hensyn som gjør at inngrep i religionsutøvelsen må
tåles i større utstrekning.

Dr. Andrew Hambler ved University of Wolverhampton Business School har påpekt at EMDs
rettspraksis gir inntrykk av at statene innenfor helse- og sikkerhetsområdet har en vid
skjønnsmargin, og stiller spørsmålstegn til om dette er en ønsket utvikling. Han mener dette
kan medføre at arbeidsgiver gis et ”carte blanche” til å gjøre inngrep i religionsfriheten.²⁷⁷ For
norsk retts vedkommende tyder imidlertid forvaltningspraksis på at arbeidsgiver ikke gis noe
”fripass” ved å anføre helse og- sikkerhetsmessige grunner til et forbud, da lovens vilkår i like
stor grad blir prøvd i saker hvor dette hensynet anføres.

6.7 Beskyttelse av andres rettigheter og friheter

6.7.1 Praksis

Med begrepet ”andres rettigheter og friheter” siktes det ikke utelukkende til rettigheter med
rettslig vern etter de internasjonale konvensjonene.²⁷⁸ Internasjonal praksis hvor inngrep har
blitt godtatt av hensyn til andres rettigheter og friheter, befinner seg hovedsakelig innenfor
utdanningssektoren.²⁷⁹ Lovavdelingen i Justisdepartementet har anført at enkelte av momen-
tene som gjør seg gjeldende i disse sakene, ikke har stor overføringsverdi til norske forhold.²⁸⁰
Det siktes nok her til at de innklagde statene i større grad preget av sekularitet, som Norge
derfor ikke kan identifisere seg fullstendig med.

Underliggende hensyn som vil omtales i dette punktet er hensynet til kommunikasjon og hen-
synet til å unngå religiøst press. Førstnevnte er aktuelt i forbindelse med bruk av ansiktsdek-
kende symboler, herunder burka og niqab. Hensynet til å unngå religiøst press er særlig knyt-
tet til utdanningsinstitusjoner med mindreårige elever.

6.7.1.1 Kommunikasjon

Debatten omkring ansiktsdekkende religiøse plagg er konsentrert omkring bruk av plaggene i
det offentlige rom, og av elever og studenter ved læringsinstitusjoner. En forklaring på dette

²⁷⁷ Hambler (2015) s. 87.

²⁷⁸ Vickers (2016) s. 111.

²⁷⁹ Dahlab v. Switzerland og Leyla Şahin v. Turkey m.fl.

²⁸⁰ JDLOV-2010-3839 hijab (2010) pkt. 2.4.1.

kan være at i andre sammenhenger vil bruken åpenbart kunne begrenses gjennom arbeidsgivers styringsrett av hensyn til andres rettigheter og friheter. Hensynet til å kunne kommunisere med sine medmennesker vil ofte være et sterkt motargument dersom en person ønsker å bruke et religiøst plagg som dekker ansiktet. Dette ble blant annet anført i S.A.S. mot Frankrike, hvor domstolen uttaler at et forbud ville ivareta ”the possibility of open interpersonal relationships”.²⁸¹ Argumentet er ikke utelukkende knyttet til franske forhold, og har derfor overføringsverdi til Norge.²⁸² Om elevers bruk av ansiktsdekkende plagg i skolen uttaler Justisdepartementets lovavdeling at

kommunikasjon [handler] om mye mer enn bruk av stemmen. Det ligger nær å anta at plagg som dekker store deler av ansiktet, vil virke hemmende på kommunikasjonen. For at elevene skal få fullt utbytte av undervisningen, kan derfor et forbud mot plagg som helt eller delvis dekker elevenes ansikt, bli ansett som nødvendig etter artikkel 9 annet ledd.²⁸³

Argumentet vil også være gyldig i arbeidsforhold mellom kollegaer, da voksne mennesker vil ha et like stort behov for ikke-verbal kommunikasjon som barn. Et forbud mot bruk av slike plagg på arbeidsplassen synes derfor ikke problematisk. Det vil imidlertid være vanskeligere å argumentere for et generelt forbud mot bruk av alle religiøse symboler av hensynet til kommunikasjon.²⁸⁴ Dersom kommunikasjonen blir vanskeliggjort som følge av at en arbeidstaker bærer andre religiøse symboler, som kors og kippa, er det mer trolig at fordommer og stereotypier er årsaken til kommunikasjonsvanskene. Dette er hensyn som ikke har vekt i den rettslige vurderingen.²⁸⁵

6.7.1.2 *Religiøst press*

Variasjonen i hvordan den enkelte velger å utøve sin tro er stor, også innenfor de samme trosretningene. Enkelte ønsker ikke å bære symboler, mens andre ser på det som sin plikt. Det vil imidlertid være uheldig dersom arbeidstakere eller andre i tilknytning til arbeidsplassen opplever et religiøst press om å utøve sin religion på en konkret måte. Saken Dahlab mot Sveits er her et eksempel på balansegangen mellom arbeidstakers religionsfrihet og hensynet til å unngå religiøst press. Dahlab brukte hijab på arbeidsplassen i sitt virke som førskolelærer. Etter å ha vært ansatt i flere år ønsket ledelsen at hun skulle slutte å bruke hodeplagget i arbeidstiden. Dahlab klagde saken inn for EMD, der den ble avvist som ”åpenbart grunnløs”.²⁸⁶

²⁸¹ S.A.S. v. France premiss 122.

²⁸² Strand (2017) s. 294.

²⁸³ JDLOV-2006-7530 pkt. 5.2.1 c.

²⁸⁴ Howard (2012) s. 42.

²⁸⁵ NOU 2009: 14 pkt. 3.2.2.

²⁸⁶ EMK art. 35 (3).

Domstolen kom likevel med bemerkninger til de materielle spørsmålene i saken. Førstvotende kom raskt til at formålet med inngrepet, hensynet til andres rettigheter og friheter og offentlig orden og sikkerhet, var saklig. Hovedspørsmålet var om nødvendighetsvilkåret i EMK art. 9 (2) var oppfylt. Et viktig moment for domstolen var at barna Dahlab underviste var unge, og at de således var lettpåvirkelige. Dette, kombinert med at domstolen anså hodeplagget som vanskelig å forene med budskapet om toleranse, respekt for andre, likestilling og ikke-diskriminering som lærere skal uttrykke ovenfor sine elever, gjorde at domstolen konkluderte med at inngrepet ikke var konvensjonsstridig.²⁸⁷

Argumentasjonen omkring plaggets symbolverdi var også tema i S.A.S mot Frankrike. Her vektla domstolen at individet ved å bruke det religiøse plagget uttrykker sin kulturelle identitet og bidrar til mangfold, som vil støtte opp under demokratiet.²⁸⁸ Domstolen har etter dette tilsynelatende gått bort fra å innfortolke en negativ symbolikk i plagget.

EMD behandlet i 2005 nok en sak innenfor utdanningssektoren. Saken omhandlet en student som hadde blitt nektet adgang til emner og eksamener på universitetet som følge av at hun brukte hijab.²⁸⁹ Avgjørelsen har ikke direkte betydning for arbeidstakere, men det vil være naturlig å anta at forbud om bruk av religiøse symboler for studenter også vil være gjeldende for ansatte ved et universitet. Dommens argumentasjon har derfor verdi for denne avhandlingen. Heller ikke her ble forbudet mot bruk av religiøse symboler ansett som diskriminerende. Statens ønske var å fremstå som sekulær, blant annet for å verne andres rettigheter og friheter, noe forbudet mot bruk av religiøse symboler ivaretok. Hensynet ble derfor ansett som saklig.²⁹⁰ Det avgjørende spørsmålet var hvorvidt inngrepet var nødvendig. EMD anså staten som bedre egnet til å vurdere hvordan regler på universiteter skulle håndheves, og staten fikk således vid skjønnsmargin i spørsmålet.²⁹¹ Domstolens svake prøving av nødvendighetsvilkåret virker noe passiv, og ble kritisert av dommens mindretall, som uttalte at "[e]uropean supervision seems quite simply to be absent from the judgment."²⁹²

Hensynet til andres rettigheter og friheter ble også anført i avvisningsavgjørelsen Kurtulmuş mot Tyrkia, som kom opp for EMD året etter. Prinsippet om sekularitet sto igjen sentralt. En kvinnelig professor ved et tyrkisk universitet ønsket, i strid med arbeidsgivers instruks, å bruke hijab på arbeidsplassen. Hun klaget saken inn for EMD, hvor domstolen kom til at det ikke

²⁸⁷ Dahlab v. Switzerland s. 12-13.

²⁸⁸ S.A.S. v. France premiss 120.

²⁸⁹ Leyla Şahin v. Turkey.

²⁹⁰ Ibid. premiss 116.

²⁹¹ Ibid. premiss 122.

²⁹² Ibid. premiss 3, dommer Tulkens (mindretallet).

forelå brudd på EMK art. 9.²⁹³ Rettens argumentasjon knyttet seg til det som i teorien kalles for ”contracting out”.²⁹⁴ Domstolens holdning var at når man inngår en arbeidskontrakt, avtaler man seg bort fra visse rettigheter, herunder religionsfriheten. EMD uttalte at arbeidstakeren frivillig hadde søkt arbeid i det offentlige, og at hun dermed måtte ha kjent til reglementet som forbød bruk av religiøse symboler på arbeidsplassen.²⁹⁵ Et lignende argument er å finne i praksis ved Den europeiske menneskerettighetskommissjonen.²⁹⁶ Kommisjonen anførte i tidligere saker at dersom arbeidstakeren hadde mulighet til å slutte i arbeidet, var dette nok til å si at brudd ikke kunne påvises.²⁹⁷

Disse standpunktene er etter Eweida-saken fraveket. Det uttales her at

where an individual complains of a restriction on freedom of religion in the workplace, rather than holding that the possibility of changing job would negate any interference with the right, the better approach would be to weigh that possibility in the overall balance when considering whether or not the restriction was proportionate.²⁹⁸

Arbeidsgiver kan altså ikke argumentere for at arbeidstaker har godtatt inngrep i sin religionsfrihet, ved å akseptere en jobb hvor man er klar over at det foreligger et reglement som gir anvisning på en viss bekledning. Likevel kan forholdet inngå som et moment i nødvendighetsdrøftelsen. Argumentet har således fortsatt vekt, og det er derfor ikke gitt at Kurtulmuş-saken ville fått et annet utfall etter dagens praksis.

Ebrahimian mot Frankrike fra 2015 er den siste saken fra EMD som omhandler ansattes bruk av religiøse symbol. Saken omhandlet en kvinnelig sosialarbeider som ikke hadde fått fornyet arbeidskontrakten fordi hun brukte slør. Inngrepet ble ansett som nødvendig av hensyn til pasientenes rettigheter og friheter, samt at offentlige institusjoner i Frankrike ønsker å fremstå nøytrale.²⁹⁹ EMD har i saken blitt kritisert for ikke å vurdere nødvendighetsvilkåret konkret nok, sammenlignet med domstolens vurdering i Eweida-saken.³⁰⁰ Domstolens argumentasjon³⁰¹ kan gi inntrykk av at det ble gjort en for generell vurdering av forholdet, og at de konkrete behovene på arbeidsplassen ikke ble hensyntatt i tilstrekkelig grad. Dette kan tyde på

²⁹³ Kurtulmuş v. Turkey s. 7.

²⁹⁴ Vickers (2016) s. 62.

²⁹⁵ Kurtulmuş v. Turkey s. 6. Se også Köse v. Turkey s. 10.

²⁹⁶ Kommisjonen ble slått sammen med EMD gjennom EMK tilleggsprotokoll 11 i 1998.

²⁹⁷ Stedman v. UK og Kontinen v. Finland.

²⁹⁸ Eweida v. UK premiss 83.

²⁹⁹ Ebrahimian v. France premiss 52-53.

³⁰⁰ Brems (2015).

³⁰¹ Ebrahimian v. France premiss 69, sammenholdt med premiss 62.

at EMDs passive holdning til prøvingen av nødvendighetsvilkåret som man finner i Dahlab-, og Sahin-saken, fortsatt er gjeldende.

I Norge er ikke hensynet til andres rettigheter og friheter anført like uttrykkelig i praksis, men det finnes eksempler som kan tas til inntekt for en slik argumentasjon. I sak LDN 26/2009 var det uenighet om årsaken til arbeidstakers oppsigelse, men arbeidsgiver hadde bekreftet at han hadde bedt arbeidstakeren om ikke å bruke hijab på arbeidsplassen, da kollegaene følte ubehag ved at hun bar den. LDN fastslo brudd på diskrimineringslovgivningen, siden kravet til saklig formål ikke var oppfylt.³⁰² Arbeidsgiver anførte ikke eksplisitt hensynet til andres rettigheter og friheter, men ved å henvise til arbeidstakerens kollegaer og deres inntrykk, kan det antas at dette var det underliggende hensynet. Samtidig kunne kollegaenes ”ubehag” ha sitt utspring i fordommer. Dette er som nevnt hensyn som ikke kan bli tillagt rettslig vekt. Siden arbeidsgiver ikke argumenterte for hensynet til religiøst press i denne situasjonen, og arbeidsplassen besto utelukkende av menn med unntak av klageren, virker dette mer nærliggende. Nemndas konklusjon synes derfor ikke tvilsom.

I LDN sak 2/2014 og 35/2014 om sikkerhetskontrollørene ble dette hensynet heller ikke kommunisert direkte, men følger implisitt av arbeidsgivers argumentasjon. Nemnda uttaler i førstnevnte sak følgende:

I tillegg kan det i et religiøst og sosialt fellesskap foreligge sterke forventninger om at man skal bruke religiøse hodeplagg. B Sikkerhetsselskap har vist til at flere ansatte har uttrykt seg positivt til forbudet mot religiøse hodeplagg på grunn av press fra sine respektive sosiale miljøer. Et verdinøytralt uniformsreglement er med på å ivareta disse enkeltpersonenes rettigheter.³⁰³

Som nevnt ble forskjellsbehandlingen i disse to tilfellene ikke ansett for usaklig forskjellsbehandling. Hensynet til religiøst press synes som ett av flere argument som førte til dette resultatet.

6.7.2 Sammenfatning

Hensynet til andres rettigheter og friheter er klart et saklig hensyn, men synes ikke å ha blitt underlagt grundig behandling i norsk rett. Saken Lautsi mot Italia fra 2011 kan derfor bidra med tanke på hvilke momenter som er relevante.³⁰⁴ Saken omhandlet utsmykning av italiens-

³⁰² LDN 26/2009 s. 9.

³⁰³ LDN 02/2014 s. 16-17.

³⁰⁴ Saken omhandlet EMK første tilleggsprotokoll art. 2. Momentene synes å være aktuelle også for saker under EMK art. 9, selv om saken ikke reiser separate spørsmål under denne bestemmelsen, se dommens premiss 77.

ke klasserom med krusifiks. Tvistetemaet var om dette krenket religionsfriheten til elever med en annen trosretning enn kristendommen. EMD viste til at elevene hadde anledning til å bruke religiøse symboler innenfor andre trosretninger, og det ble også lagt til rette for andre religiøse praksiser enn den kristne. Konvensjonsbrudd ble derfor ikke påvist.³⁰⁵

Strand viser til at EMDs praksis³⁰⁶ illustrerer at ved vurderingen av om et forbud kan godtas, må man undersøke hvordan staten forholder seg til ulike religiøse uttrykk. ”Domstolen anvender sterkere prøvingsintensitet dersom det foreligger en ujevn situasjon der noen religiøse uttrykk tillates, mens andre forbys, enn der alle religioner behandles likt.”³⁰⁷

Statens forhold til kristendommen skiller seg her ut. Selv om Den norske kirke ble opprettet som selvstendig rettssubjekt fra og med 1. januar 2017, har organisasjonen fortsatt koblinger til staten. For det første undervises skoleelever i religionsfag hvor kristendommen vies stor plass.³⁰⁸ Frivillige gudstjenester blir arrangert i forbindelse med juleavslutninger, og i følge opplæringslova § 1-1 (2) skal ”[o]pplæringa [...] byggje på grunnleggjande verdiar i kristen og humanistisk arv og tradisjon”. Det er også mange helligdager som er knyttet til vår kristne kulturarv, eksempelvis Kristi himmelfartsdag. Spesielt innenfor utdanningssektoren vil det derfor være vanskelig å innføre et *generelt* forbud mot bruk av religiøse symboler av hensyn til andres rettigheter og friheter.³⁰⁹

Gode grunner taler for at det må kunne vises til et *konkret* behov for et forbud, som at andre individer faktisk blir negativt påvirket som følge av bruk av religiøse symboler, dersom et forbud skal kunne godtas. Dette bør gjelde for både private og offentlige arbeidsgivere. Bevisføringen kan imidlertid her være utfordrende.

³⁰⁵ Lautsi v. Italy premiss 77-78.

³⁰⁶ EMD har behandlet mange saker knyttet til bruk av religiøse symboler i den franske skolen. Overføringsverdien til norske forhold kan imidlertid antas å være begrenset grunnet de ulike samfunnsforholdene. Se Dogru v. France, Kervanci v. France, Aktas v. France m.fl.

³⁰⁷ Strand (2017) s. 290.

³⁰⁸ Ibid. s. 289.

³⁰⁹ Med unntak av ansiktsdekkende plagg. Se JDLOV-2016-6700 pkt. 3.1.3.

7 Avsluttende bemerkninger

Selv om diskrimineringslovgivningen opererer med bestemte vilkår for å kunne tillate inngrep i arbeidstakerens religionsfrihet, har vilkårene en svært dynamisk karakter. De tolkes og utdypes kontinuerlig av ulike organer,³¹⁰ og deres innhold varierer således i takt med samfunnsutviklingen. Gode grunner taler for denne utformingen. Spørsmålet om bruk av religiøse symboler på arbeidsplassen er av nyere dato, og gjennom bestemmelser som evner å tilpasse seg ulike endringer i samfunnet, sørger man for å fange opp nye former for diskriminering som oppstår.³¹¹ Rettstilstanden er imidlertid fortsatt uklar, og praksis er ikke entydig hva gjelder rekkevidden av arbeidstakers religionsfrihet. En avklaring vil kreve mer praksis på området, både internasjonalt og spesielt nasjonalt. Det kan derfor argumenteres for at de internasjonale domstolene bør sette en klarere grense for hvor langt religionsfriheten skal rekke, gjennom en grundigere vurdering av lovens inngrepsvilkår, slik man så en tendens til i Eweida-saken.

Grunnet bestemmelsenes art og manglende praksis på området er det en utfordring for arbeidsgiver å vite hvor langt religionsfriheten faktisk rekker. Samvittighetsutvalget har i sin utredning kommet med tre ulike ”kriterier” som arbeidsgiver kan vurdere i spørsmål om man skal tillate at arbeidstakere reserverer seg for arbeidsoppgaver, med bakgrunn i samvittighetskonflikter. Kriteriene er generelle, og har derfor overføringsverdi til bruk av religiøse symboler på arbeidsplassen. Momentene kan anses å gå under proporsjonalitetsdrøftelsen i vurderingen av om inngrep kan tillates. For det første vil det være et viktig moment i saken dersom bruken av symbolene bygger på en dyp og viktig overbevisning. Gjør den ikke det, vil det være mindre betenkelig å godta innskrenkninger i bruken. For det andre må man se på hvor inngripende det vil være for en tredjepart dersom man skulle godta bruk av religiøse symboler. Blir eksempelvis pasienter eller elever svært negativt påvirket av at en ansatt bruker kors, kan dette være et sentralt argument. For det tredje må man se på om bruken av religiøse symboler er gjennomførbart i praksis, uten at det medfører for store ulemper for arbeidsgiver og kollegaer.³¹²

Noe som vil kunne lette arbeidsgivers vurdering ytterligere, er en felles likestillings- og diskrimineringslov. Lovforslagets høringsinstanser har vært uenige i hvorvidt en felles lov medfører bedre vern for individet, og det er også rettet kritikk mot en felles lovgivning i juridisk teori.³¹³ Mye av kritikken er imidlertid knyttet til å gå bort fra en egen likestillingslov. Fra denne avhandlingens ståsted vil det være fordelaktig med en felles lovgiving, da spørsmålet

³¹⁰ NOU 2009: 14 pkt. 4.2.

³¹¹ Ibid. pkt. 25.7.1.

³¹² NOU 2016: 13 pkt. 9.2.

³¹³ Hellum og Strand (2017).

om diskriminering med bakgrunn i religiøse symboler ofte er et spørsmål om sammensatt diskriminering. En felles lovgivning kan gjøre det lettere for arbeidsgiver å ivareta arbeidstakeren. Departementet har videre foreslått at det inntas en tilleggsbestemmelse om at direkte forskjellsbehandling i arbeidsforhold kun er tillatt hvis det aktuelle grunnlaget har ”avgjørende betydning for utøvelsen av arbeid eller yrke”.³¹⁴ Bakgrunnen for forslaget er å tydeliggjøre at adgangen til direkte forskjellsbehandling er snevrere i arbeidslivet enn på andre områder, da dette tidligere kun har fremkommet av lovens forarbeider. Ved å presisere regelen i selve loven, kan arbeidsgiver enklere forholde seg til hvilke vilkår som må oppfylles for at forskjellsbehandlingen skal anses lovlig. Denne endringen har også blitt kritisert, da enkelte av høringsinstansene har ment at tilleggsvilkåret ”vil gjøre bestemmelsen uoversiktlig og vurderingen unødvendig komplisert.”³¹⁵ Jeg mener imidlertid endringen gjør kriteriene mer tilgjengelig for arbeidsgiver, som vil bidra til at konflikter lettere kan unngås.

Mitt synspunkt er at arbeidsgiver bør tilstrebe å finne løsninger i tråd med AML sin formålsparagraf,³¹⁶ som bygger på intensjonen om et inkluderende arbeidsliv. Dersom man til tross for et regelverk med skjønnsbaserte momenter klarer å skape forutberegnelighet for både arbeidsgiver og arbeidstaker, vil dette trygge arbeidsforholdet. Selv om arbeidsgiver ofte kan finne mothensyn som taler for å innføre forbud mot bruk av religiøse symboler, kan tilrettelegging være mulig i de fleste virksomheter, noe Forsvaret er et eksempel på. En god balanse mellom arbeidstakers religionsfrihet og arbeidsgivers interesser øker sannsynligheten for at flere kommer ut i arbeid. Resultatet er en utvikling som vil komme samfunnet til gode.

³¹⁴ Prop. 81 L (2016-2017) pkt. 14.9.4.1.

³¹⁵ Ibid.

³¹⁶ AML § 1-1.

8 Litteraturliste

Lov

- 1814 Kongeriket Norges Grunnlov gitt i riksforsamlingen på Eidsvoll den 17. mai 1814 (Grunnloven).
- 1915 Lov av 13. august 1915 nr. 5 om domstolene (dl.).
- 1967 Lov av 10. februar 1967 nr. 23 om behandlingsmåten i forvaltningssaker (fvl.).
- 1977 Lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (AML 1977). Opphevet.
- 1998 Lov av 17. juli 1998 nr. 61 om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova).
- 1999 Lov av 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven).
- 2005 Lov av 3. juni 2005 nr. 33 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven). OPPHEVET.
- 2005 Lov av 10. juni 2005 nr. 40 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven).
- 2005 Lov av 16. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (AML).
- 2013 Lov av 21. juni 2013 nr. 58 om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering).
- 2013 Lov av 21. juni 2013 nr. 59 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven).
- 2013 Lov av 21. juni 2013 nr. 60 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (DLE).

2013 Lov av 21. juni 2013 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven).

Forarbeid

Dissenterlovkomitéens innstilling (1962)	Innstilling fra Dissenterlovkomitéen av 1957 Om lov om trossamfunn av 4. juni 1962.
St.prp. nr. 11 (2003-2004)	St.prp. nr. 11 (2003-2004) Om samtykke til godkjenning av ei avgjerd i EØS-komiteen om innlemming i EØS-avtala av felleskapshandlingsprogrammet om motkjemping av diskriminering (2001-2006).
Ot.prp. nr. 104 (2002-2003)	Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (likebehandling i arbeidslivet).
Ot.prp. nr. 33 (2004-2005)	Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven).
Ot.prp. nr. 34 (2004-2005)	Ot.prp. nr. 34 (2004-2005) Om lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven).
Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)	Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

NOU 2009: 14

NOU 2009: 14 Et helhetlig diskrimineringsvern. Diskrimineringslovutvalgets utredning om en samlet diskrimineringslov, grunnlovsvern og ratifikasjon av tilleggsprotokoll nr. 12 til EMK.

Dokument 8:42 S (2010-2011)

Representantforslag 42 S (2010-2011) fra stortingsrepresentantene Per-Willy Amundsen, Hans Frode Kielland Asmyhr og Per Sandberg om å forby hijab, niqab, burka og andre religiøse eller politiske symboler som del av arbeidsantrekk for norske dommere.

Dokument 16 (2011-2012)

Dokument 16 (2011-2012), Rapport til Stortingets presidentskap fra Menneskerettighetsutvalget om menneskerettigheter i Grunnloven.

Innst. S. 233 (2011-2012)

Innstilling fra kontroll- og konstitusjonskomiteen om grunnlovsforslag fra Torfinn Opheim mfl. om endringer i Grunnloven §§ 2, 4, 12, 16, 21, 22 og 27 med sikte på ny organisering av forholdet mellom staten og Den norske kirke mv.

Prop. 88 L (2012-2013)

Prop. 88 L (2012-2013), Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak), Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven).

NOU 2013: 1

NOU 2013: 1 Det livssynsåpne samfunn. En helhetlig tros- og livssynspolitik. Utredning fra utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 25. juni 2010.

Prop. 151 S (2015-2016)

Prop. 151 S (2015-2016) Kampkraft og bærekraft. Langtidsplan for forsvarssektoren.

Dommerforeningens menneskerettighetsutvalg (2016)

Høringssvar av 22. januar 2016 i forbindelse med Høring – forslag til felles likestillings- og diskrimineringslov av 19. oktober 2015.

NOU 2016: 13

NOU 2016: 13 Samvittighetsfrihet i arbeidslivet. Utredning fra utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 13. mars 2015.

Prop. 80 L (2016-2017)

Prop. 80 L (2016-2017) Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak). Lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven).

Prop. 81 L (2016-2017)

Prop. 81 L (2016-2017) Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven).

Norsk rettspraksis

Rt. 1935 s. 467

”Amlie”. Flere avgjørelser er inntatt i Rt. 1935 s. 467. Den aktuelle er avsagt 22. mai 1935.

Rt. 1995 s. 54

”Barnetrygd”.

Rt. 2000 s. 996

”Böhler”.

Rt. 2000 s. 1602

”Nøkk”.

Rt. 2004 s. 1092

”Reinbeite”.

Rt. 2008 s. 856	”Theatercafé”.
Rt. 2008 s. 1764	”Restauratørsaken”.
Rt. 2009 s. 1465	”Seinvakt”.
Rt. 2010 s. 202	”Kystlink-dommen”.
Rt. 2011 s. 609	”SAS”.
Rt. 2012 s. 219	”Helikopterpilot”.
Rt. 2012 s. 424	”NAV Smøla”.
Rt. 2015 s. 93	”Maria”.
HR-2016-296-A	”Kystlink II”.
HR-2016-2554-P	”Holship”.
HR-2016-2286-A	
HR-2017-534-U	”Frisørsaken”.
NAD-1988-467	Hålogaland lagmannsrett, avsagt 4. mars 1988.
LG-2015-112436	Gulating lagmannsrett, avsagt 30. juni 2016.
Utenlandsk rettspraksis	
U.2005.1265H (Føtex)	Dansk høyesterett, avsagt 21. januar 2005.

Forvaltningspraksis

LKN 2001/08	Klagenemnda for likestilling, vedtak av 29. august 2001.
Likestillingsombudet 2003/470	Likestillingsombudet, vedtak av 15. januar 2004.
LDO 07/627	Likestillings- og diskrimineringsombudet, vedtak av 12. juni 2007.
LDO 08/363	Likestillings- og diskrimineringsombudet, vedtak av 16. juli 2008.
LDO 07/1698	Likestillings- og diskrimineringsombudet, vedtak av 17. september 2008.
LDN 26/2009	Likestillings- og diskrimineringsnemnda, vedtak av 25. september 2009.
LDO 08/1528	Likestillings- og diskrimineringsombudet, uttalelse av 18. januar 2010.
LDN 08/2010	Likestillings- og diskrimineringsnemnda, uttalelse av 20. august 2010.
LDN 42/2010	Likestillings- og diskrimineringsnemnda, vedtak av 6. desember 2010.
LDN 02/2014	Likestillings- og diskrimineringsnemnda, vedtak av 1. april 2014.
LDN 35/2014	Likestillings- og diskrimineringsnemnda, vedtak av 5. desember 2014.
LDN 46/2014	Likestillings- og diskrimineringsnemnda, vedtak av 12. mai 2015.

LDO 16/1071	Likestillings- og diskrimineringsombudet, vedtak av 8. september 2016.
LDN 02/2017	Likestillings- og diskrimineringsnemnda, vedtak av 23. mars 2017.

Internasjonale regelverk

Den internasjonale domstols statutter	Statute of the International Court of Justice (ICJ), 26. juni 1945.
Verdenserklæringen	The Universal Declaration of Human Rights, 10. desember 1948.
EMK	The European Convention on Human Rights, 4. november 1950.
ILO-konvensjon nr. 111	International Labour Organization, ILO Convention No. 111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 25. juni 1958.
SP	International Covenant on Civil and Political rights, 16. desember 1966.
Wien-konvensjonen	Vienna Convention on the Law of Treaties, 23. mai 1969.
EØS-avtalen	Agreement on the European Economic Area, 1. januar 1994.
Den reviderte europeiske sosialpakt	The European Social Charter (revised), 3. mai 1996.

EMK tilleggsprotokoll 11	Protocol No. 11 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, restructuring the control machinery established thereby, 1. november 1998.
Direktiv 2000/43/EF	Council Directive 2000/43/EC of 29. June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin.
EMK tilleggsprotokoll 12	Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, 4. november 2000.
Direktiv 2000/78/EF (rammedirektivet)	Council Directive 2000/78/EC of 27. November 2000, Establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.
EUs Charter om grunnleggende rettigheter	The Charter of Fundamental Rights of The European Union, 18. desember 2000.
EU-traktaten	Treaty on the functioning of the European Union, 25. mars 1957, revidert gjennom Lisboa-traktaten 13. desember 2007.
EMK tilleggsprotokoll 15	Protocol No. 15 amending the Convention on the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, 24. april 2013.

Den europeiske menneskerettighetsdomstol

Handyside v. UK

Case of Handyside v. The United Kingdom (Application no. 5493/72), The European Court of Human Rights, Strasbourg, 7. desember 1976.

Tyrer v. UK

Case of Tyrer v. The United Kingdom (Application No. 5856/72), The European Court of Human Rights, Strasbourg, 25. april 1978.

Sunday Times v. UK

Case of the Sunday Times v. The United Kingdom (Application No. 6538/74) The European Court of Human Rights, Strasbourg, 26. april 1979.

W v. UK

Case of W v. the United Kingdom (Application No. 18187/91), The European Court of Human Rights, Strasbourg, 10. februar 1993.

Otto-Preminger-Institut v. Austria

Case of Otto-Preminger-Institut v. Austria (Application No. 13470/87), The European Court of Human Rights, Strasbourg, 20. september 1994.

Thlimmenos v. Greece

Case of Thlimmenos v. Greece (Application No. 34369/97), The European Court of Human Rights, Strasbourg, 6. april 2000.

Dahlab v. Switzerland

Case of Dahlab v. Switzerland (42393/98), The European Court of Human Rights, Strasbourg, 15. februar 2001.

Pretty v. UK	Case of Pretty v. The United Kingdom (Application No. 2346/02), The European Court of Human Rights, Strasbourg, 29. april 2002.
Leyla Şahin v. Turkey	Case of Leyla Şahin v. Turkey (Application No. 44774/98), The European Court of Human Rights, Strasbourg, 10. november 2005.
Kurtulmuş v. Turkey	Case of Kurtulmuş v. Turkey (Application No. 65500/01), The European Court of Human Rights, Strasbourg, 21. januar 2006.
Köse v. Turkey	Case of Köse and 93 Others v. Turkey (Application No. 26625/02), The European Court of Human Rights, Strasbourg, 24. januar 2006.
Aktas v. France	Case of Aktas v. France (Application No. 43563/08), The European Court of Human Rights, Strasbourg, 30. juli 2009.
Dogru v. France	Case of Dogru v. France (Application No. 27058/05), The European Court of Human Rights, Strasbourg, 4. mars 2009.
Kervanci v. France	Case of Kervanci v. France (Application No. 31645/04), The European Court of Human Rights, Strasbourg, 4. mars 2009.
Ahmet Arslan v. Turkey	Case of Ahmet Arslan and Others v. Turkey (Application No. 41135/98), The European Court of Human Rights, Strasbourg, 23. februar 2010. Se EMDs presuttalelse av samme dato.

Lautsi v. Italy	Case of Lautsi and Others v. Italy (Application No. 30814/06), The European Court of Human Rights, Strasbourg, 18. mars 2011.
Eweida v. UK	Case of Eweida and Others v. The United Kingdom (Application No. 48420/10), The European Court of Human Rights, Strasbourg, 15. januar 2013.
S.A.S. v. France	Case of S.A.S. v. France (Application No. 43835/11), The European Court of Human Rights, Strasbourg, 1. juli 2014.
Ebrahimian v. France	Case of Ebrahimian v. France (Application No. 64846/11), The European Court of Human Rights, Strasbourg, 26. november 2015.
Barik Edidi v. Spain	Case of Barik Edidi v. Spain (Application No. 21780/13), The European Court of Human Rights, Strasbourg, 26. april 2016. Se EMDs presseuttalelse av 19. mai 2016.
EU-domstolen	
C-54/07	Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV. Judgment of the Court, 10. juli 2008.
C-388/07	Age Concern England v. Secretary of State of Business. Judgment of the Court, 5. mars 2009.
C-229/08	Colin Wolf v. Stadt Frankfurt am Main. Judgment of the Court, 12. januar 2010.

C-447/09	Reinhard Prigge m.fl. v. Deutsche Luft-hansa AS. Judgment of the Court, 13. september 2011.
C-157/15 (Kokott)	Samira Achbita og Centrum voor gelijk-heid van kansen en voor racismebestrij-ding v. G4S Secure Solutions NV. Re-quest for a preliminary ruling. Advocate General's Opinion, J. Kokott, 31. mai 2016.
C-188/15 (Sharpston)	Asma Bougnaoui v. Micropole SA. Re-quest for a preliminary ruling. Advocate General's Opinion, E. Sharpston, 13. juli 2016.
C-157/15	Samira Achbita og Centrum voor gelijk-heid van kansen en voor racismebestrij-ding v. G4S Secure Solutions NV. Judg-ment of the Court, 14. mars 2017.
C-188/15	Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v. Micropole SA. Judgment of the Court, 14. mars 2017.

Andre internasjonale organer

Arrowsmith v. UK	Case of Arrowsmith v. The United King- dom (Application No. 7050/75), The Eu- ropean Commission of Human Rights, 12. oktober 1978.
Karnel Singh Binder v. Canada	Communication No. 208/1986, submitted by Karnel Singh Binder, state party con- cerned: Canada, The Human Rights Committee, 9. juni 1986.

General Comment No. 18 (HRC)	The Human Rights Committee, General Comment No. 18: Non-discrimination (Thirty-seventh Session, 1989).
Konttinen v. Finland	Case of Konttinen v. Finland (Application No. 24949/94), The European Commission of Human Rights, 3. desember 1997.
Stedman v. UK	Case of Stedman v. The United Kingdom (Application No. 29107/95), The European Commission of Human Rights, 9. april 1997.
Riley v. Canada	Communication No. 1048/2002, submitted by Mr. Kenneth Riley et al., state party: Canada, The Human Rights Committee, 21. mars 2002.
Commission on Human Rights Sixty-second session (2006)	Economic and Social Council, Commission on Human Rights, Sixty-second session, Item 11 (e) of the provisional agenda, Civil and Political Rights, including the question of religious intolerance, Report of the Special Rapporteur on freedom of religion or belief, Asma Jahangir, 9. januar 2006 (E/CN.4/2006/5).
United Nations Peacekeeping Operations (2008)	United Nations Peacekeeping Operations – Principles and Guidelines. United Nations, Department of Peacekeeping Operations, Department of Field Support (2008). http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/capstone_eng.pdf , Sisert 23. april 2017 kl. 00:45.

Bøker

- Andenæs (2009) Andenæs, Mads Henry, *Rettskildelære*, 2. utg., 2009.
- Benson (2014) Benson, Thomas, *Arbeidsrettsboka*, 2. utg., 2014.
- Eckhoff (2001) Eckhoff, Torstein, *Rettskildelære*, 5. utg., ved Jan E. Helgesen, 2001.
- Eckhoff og Smith (2014) Eckhoff, Torstein og Smith, Eivind, *Forvaltningsrett*, 10. utg., 2014.
- Evans (2001) Evans, Carolyn, *Freedom of religion under the European Convention on Human Rights*, 2001, reprinted 2003.
- Fredriksen og Mathisen (2012) Fredriksen, Halvard Haukeland og Mathisen, Gjermund, *EØS-rett*, 1. utg., 2012.
- Hambler (2015) Hambler, Andrew, *Religious Expression in the Workplace and the Contested Role of Law*, 1. utg., 2015.
- Haverkort-Speekenbrink (2012) Haverkort-Speekenbirk, Sarah, *European Non-Discrimination Law: A Comparison of EU Law and the ECHR in the Field of Non-Discrimination and Freedom of Religion in Public Employment with an Emphasis on the Islamic Headscarf Issue*, 1. utg., 2012. Foreligger elektronisk, <http://dspace.library.uu.nl:8080/handle/1874/260606>.
- Hellum og Ketscher (2008) Hellum, Anne og Ketscher Kirsten, *Diskriminerings- og likestillingsrett*, 1. utg., 2008.

- Howard (2012) Howard, Erica, *Law and the Wearing of Religious Symbols: European bans on the wearing of religious symbols in education*, 1. utg., 2012.
- Høstmælingen (2012) Høstmælingen, Njål, *Internasjonale menneskerettigheter*, 2. utg., 2012.
- Opsahl og Aall (2009) Opsahl, Torkel og Aall, Jørgen ved Aall Jørgen. "Folkeretten", IV: *Knophs oversikt over Norges rett*, Lilleholt, Kåre (red.) 13. utg., 2009.
- Plesner (2008) Plesner, Ingvill Thorson, *Freedom of religion and belief – a quest for state neutrality?*, 1. utg., 2008.
- Sejersted (2011) Sejersted, Fredrik, Arnesen, Finn, Rognstad, Ole-Andreas, Foyn, Sten og Kolstad, Olav, *EØS-rett*, 3 utg., 2011.
- Strand (2012) Strand, Vibeke Blaker, *Diskrimineringsvern og religionsutøvelse: Hvor langt rekker individvernet?*, 1. utg., 2012.
- Strand (2017) Strand, Vibeke Blaker, "Menneskerettigheter som rammeverk i det nye mangfoldsamfunnet", *Menneskerettighetene og Norge: Rettsutvikling rettsliggjøring og demokrati*, Føllesdal, Andreas, Ruud, Morten og Ulfstein, Geir (red), 1. utg., 2017.
- Strand og Larsen (2015) Strand, Vibeke Blaker og Larsen, Kjetil Mujezinović, *Menneskerettigheter i et nøtteskall*, 1. utg., 2015

Vickers (2016)

Vickers, Lucy, *Religious freedom, religious discrimination and the workplace*, 2. utg., 2016.

Artikler

Baljit (2014)

Kaur, Baljit, ”Helsefordeler og utfordringer med vegankoster”, *Norsk tidsskrift for ernæring*, nr. 1, 2014, s. 12-18, <http://www.ntfe.no/asset/pdf-issues/2014/2014-nr-1.pdf>,
Sitert 23. april 2017 kl. 14:46.

DN (2017)

Gjerde, Anne Skalleberg, ”Hun spurte om cv-en min, arbeidserfaring og så videre. Men så begynte den merkelige delen”. *Dagens Næringsliv*, s. 16-17, 10. april 2017.

Emberland (2013)

Emberland, Marius, ”Effektivisering av subsidiaritet i EMK”, *Lov og Rett*, 08/2013, s. 513-514.

Fredriksen (2013)

Fredriksen, Halvard H., ”Betydningen av EUs pakt om grunnleggende rettigheter for EØS-retten”, *Jussens Venner*, 06/2013, s. 371-399.

Fredriksen and Franklin (2015)

Fredriksen, Halvard Haukeland, Franklin, Christian N. K., ”Of pragmatism and principles: The EEA agreement 20 years on”, *Common Market Law Review* 52: 629-684, 2015.

Harbo (2012)

Harbo, Tor-Inge, ”Religionsfrihet i Europa etter Den europeiske menneskerettighetsdomstols andre krusifiksdom”, *Lov og Rett*, 05/2012, s. 272-283.

- Hellum og Strand (2017) Hellum, Anne og Strand, Vibeke Blaker, ”Solberg-regjeringens forslag til reformer på diskrimineringsfeltet: Uniformering, individualisering, privatisering og avrettsliggjøring”, *Kritisk juss*, årgang 43 nr. 1, s. 4-34, 2017.
- Holgensen (1987) Holgensen, Gudrun, ”Den rettskildemesige vekt av praksis ved spesielle håndhevings- og kontrollorganer innen forvaltningen”, *Tidsskrift for rettsvitenskap* s. 404-444, 1987.
- Howard (2014) Howard, Erica, ”Protecting freedom to manifest one’s religion or belief: Strasbourg or Luxembourg?”, *Netherlands Quarterly of Human Rights*, Vol. 32/2, 159-182, 2014.
- Høstmælingen (2006) Høstmælingen, Njål, ”Forbud mot niqab i Oslo, med linjer til Leyla Şahin-saken”, *Nordisk tidsskrift for menneskerettigheter* 03/2006, s. 240-247.
- Jacobsen (2005) Jacobsen, Bjørn Dilou, ”Mer om Føtex-sagen”, *Ugeskrift for Retsvæsen*, 2005B, 301-306 Menneskerettigheter 1.7 - Personspørsmål 3.
- Strand (2010) Strand, Vibeke Blaker, ”På vei bort fra menneskerettslovens system? Om forutberegnelighetshensynets gjennomslagskraft”, *Kritisk juss* årgang 36 nr. 3, s. 218-228, 2010.
- Wessel-Aas (2013) Wessel-Aas, Jon, ”Effektivisering av subsidiaritet i EMK – en replikk til Marius Emberland”, *Lov og Rett*, 10/2013, s. 702-704.

Nettsteder

- Europarådet (2017) Council of Europe, *Simplified Chart of signatures and ratifications*, <http://www.coe.int/en/web/conventions/search-on-treaties/-/conventions/chartSignature/3>
Sitert 17. januar 2017 kl. 11:55.
- FN-sambandet (2017) FN-sambandet, *Norge i FNs fredsbevarende operasjoner*, <http://www.fn.no/Tema/Konflikt-og-fred/FNs-fredsarbeid/Norge-i-FNs-fredsarbeid>
Sitert 25. februar 2017 kl. 12:13.
- Politihøgskolen (2017) Politihøgskolen, *Opptaksstatistikk*, <http://www.phs.no/om-phs/fakta-og-tal/opptakstatistikk/>
Sitert 17. mars 2017 kl. 18:06.
- Norges domstoler (2017) Norges domstoler, *Idé- og verdigrunnlag*, <https://www.domstol.no/no/Om-domstolene/De-alminnelige-domstolene/Domstolenes-ide--og-verdigrunnlag/>
Sitert 18. mars 2017 kl. 09:28.
- Brems (2015) Brems, Eva, "Ebrahimian v France: headscarf ban upheld for entire public sector, *Strasbourg Observers*, 27. november 2015, <https://strasbourgobservers.com/2015/11/27/ebrahimian-v-france-headscarf-ban-upheld-for-entire-public-sector/>
Sitert 27. mars 2017 kl. 12:39.

- SSB (2017) Statistisk sentralbyrå, *Nøkkeltall for innvandring og innvandrere*, <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/nokkeltall/innvandring-og-innvandrere>
Sisert 11. april 2017 kl. 09:34.
- Bangstad (2016) Bangstad, Sindre, ”Sekularisme”, *Store norske leksikon*, 13. juni 2016, <https://snl.no/sekularisme>
Sisert 16. april 2017 kl. 12:55.
- Ouald-Chaib og David (2017) Ouald-Chaib, Saïla og David, Valeska, ”European Court of Justice keeps the door to religious discrimination in the private workplace opened. The European Court of Human Rights could close it”, *Strasbourg Observers*, 27. mars 2017, <https://strasbourgobservers.com/2017/03/27/european-court-of-justice-keeps-the-door-to-religious-discrimination-in-the-private-workplace-opened-the-european-court-of-human-rights-could-close-it/>
Sisert 18. april 2017 kl. 11:28.
- Peroni (2013) Peroni, Loudres, ”Eweida and Others v. the United Kingdom (Part I): Taking Freedom of Religion More Seriously”, *Strasbourg Observers*, 13. januar 2013, <https://strasbourgobservers.com/2013/01/17/eweida-and-others-v-the-united-kingdom-part-i-taking-freedom-of-religion-more-seriously/>
Sisert 18. april 2017 kl. 13:12.

NHRI (2017)

Norges nasjonale institusjon for menneskerettigheter, *Forbud mot hijab på jobb – gjennomgang av EU-domstolens avgjørelser*, 16. mars 2017, <http://www.nhri.no/nyhetsarkiv/forbud-mot-hijab-pa-jobb-gjennomgang-av-eu-domstolens-avgjorelser-article508-28.html>.

Sitert 19. april 2017 kl. 08:40.

Tolkningsuttalelser fra lovavdelingen

JDLOV-2006-7530

Tolkningsuttalelse fra lovavdelingen, Justis- og beredskapsdepartementet til Kunnskapsdepartementet, av 21. august 2007.

JDLOV-2010-3839

Tolkningsuttalelse fra lovavdelingen, Justis – og beredskapsdepartementet til Kunnskapsdepartementet, 23. mars 2010.

JDLOV-2016-6700

Tolkningsuttalelse fra lovavdelingen, Justis- og beredskapsdepartementet til Kunnskapsdepartementet, 18. januar 2017.

Personlig meddelelse

Brev fra A-møbler til likestillingsombudet av 9. januar 2004.

Brev fra A-møbler til likestillingsombudet av 9. januar 2004, i sak 2003/470. Tilsendt forfatter på e-post fra Riksarkivet 11. januar 2017.

Domstoladministrasjonen (2009)

Høring – Bruk av religiøst og betingede plagg og symboler i domstolene av 28. september 2009 med vedlagt høringsnotat av 20. august 2009. Tilsendt forfatter på e-post fra Domstoladministrasjonen 25. januar 2017.

Innstilling fra domstoladministrasjonens direktør (2010)

Innstilling fra domstoladministrasjonens direktør av 4. juni 2010 vedrørende høring – Bruk av religiøst og betingede plagg og symboler i domstolene av 28. september 2009 med vedlagt høringsnotat av 20. august 2009. Tilsendt forfatter på e-post fra Domstoladministrasjonen 24. januar 2017.

Sak 59/2016

Rådet for sykepleieetikk, sak 59/2016. Tilsendt forfatter på e-post fra Rådet for sykepleieetikk 31. januar 2017.

Øvrige kilder

Forsvarets uniformsreglement (2015)

Bestemmelser som felles uniformsregler i Forsvaret, Oslo 14. august 2015.

General By-law of Spanish Bar Associations (2001)

General By-law of Spanish Bar Associations, Royal Decree 658/2001, 22 juni 2001, www.ccbe.eu/fileadmin/speciality_distribution/public/documents/National_Regulations/National_Laws_on_the_Bars/EN_Spain_General-by-law-of-the-Spanish-Lawyers.pdf,
Sitert 21. april 2017 kl. 16:45.

NRKs årsrapport (2015)

NRKs årsrapport, Opplevelse og innsikt, 2015.

Politidirektoratet (2002)

Uniformsreglement for politi- og lensmannsetaten, Politidirektoratet, 1. mai 2002.

SOMB-2008-27

Sivilombudsmannens årsmelding. Referat av enkeltsaker, 2008.