



DISKRIMINERINGSNEMNDA

Sak 18/325

A
v/Organisasjonen mot offentlig diskriminering

mot

Posten Norge AS
v/Konsernadvokatene

Uttalelse av 4. juli 2019 fra Diskrimineringsnemnda, sammensatt av følgende medlemmer:

Ivar Danielsen (nemndleder)
Gislaug Øygarden
Thorkil H. Aschehoug

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

Saken gjelder

Saken gjelder spørsmålet om Posten Norge AS har handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av religion ved å avlyse en samtale med klager om mulighet for jobb som tilkallingsvikar fordi klager ikke håndhilser på kvinner.

Sakens bakgrunn

Saken omhandler en forespørsel om en mulighet for en stilling som tilkallingsvikar ved Østlandsterminalen til Posten Norge AS.

Østlandsterminalen er geografisk en del av Postens region Oslo og Akershus. Regionen er inndelt i distrikter som igjen er inndelt i enheter som ledes av en førstelinjeleder (henholdsvis produksjonsleder, distribusjonsleder eller transportleder). Produksjonslederne leder en enhet bestående av rundt 30-40 ansatte og har ansvaret for den daglige driften, fordelingen av arbeidsoppgaver og å utøve arbeidsgivers styringsrett på vegne av virksomheten.

Ved Østlandsterminalen arbeides det på skift. Arbeidsoppgavene til en produksjonsmedarbeider er manuell reolsortering og klargjøring av post til distribusjonsenhetene i spredningsområdet til terminalen. En produksjonsmedarbeider rullerer innen enheten mellom de ulike arbeidsoperasjonene for sortering og klargjøring av postsendinger. En tilkallingsvikar inngår en standardavtale med Posten om mulige tilkallingsvikaroppdrag. Tilkallingsvikaroppdrag er kortvarige midlertidige ansettelse ved uforutsett korttidsfravær eller sesongsvingninger. Det blir ved inngåelsen av arbeidsavtalen ikke gitt noen lovnad om verken omfang eller varighet av arbeidsoppdrag. Tilkallingsvikaren kan si nei til oppdrag, og ansettelsen varer bare så lenge oppdraget varer.

A tok kontakt via telefon/SMS med en kvinnelig produksjonsleder i august 2018, med spørsmål om å få jobb som tilkallingsvikar ved Østlandsterminalen. Det ble avtalt per SMS at lederen og A skulle møtes for «en prat» 31. august 2018 kl. 22.00 på Østlandsterminalen. A skulle ta med seg CV. Klager møtte i resepsjonen på Østlandsterminalen på avtalt tidspunkt. Følgende SMS-utveksling fant så sted:

Klageren:

«Hei B.

Jeg ville bare informere deg om at jeg ikke håndhilser grunnet religiøse respekt ritualer, hilser derfor verbalt. Sier ifra slik at vi slipper kleine situasjoner. Håper du forstår.

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

Takk!
Mvh: A.»

«Skal jeg melde ifra på resepsjonen om besøke?»

Lederen:
«Hei A.
Dette er noe jeg ikke kan
forholde meg til.
Da kan jeg dessverre ikke møte
deg
Beklager.»

Klageren:
«Utover det så er det ikke noe
annet som forskjellig gjør meg
mellom andre.
Jeg kom litt tidlig til posten og
ventet på deg i resepsjonen og
forventet at det kunne være
forståelig.

Jeg håper du kan se over det
og gi meg en sjanse. Jeg
mener jeg er en person som
kan være et stort fordel for din
avdeling med gode
egenskaper. Noe mulighet for
meg etter det?»

Lederen:
«Beklager , men jeg kan ikke ha
ansatte med slike holdninger.
Religion er en privat sak og noe
jeg vanligvis [ikke] legger meg opp i.
Når du nå har lagt det frem så
må jeg forholde meg til det .
Derfor er det uaktuelt for meg å
ansette deg.
Ditt valg....»

Klageren:
«Jeg har vært i arbeid både I
PostNord & bring og min sak

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

*har aldri gått over mine
arbeidsgivere ei heller mitt
innsats og produksjon.*

*For min del går det fint for meg,
men håper det kan forbedres » (Kopi av SMS ufullstendig.)*

Lederen gav beskjed til resepsjonen om at det ikke ble noe møte og at klager skulle bes om å forlate Østlandsterminalen. Partene er uenige om hvorvidt situasjonen etterpå skal beskrives som at klager gikk «frivillig», eller om han ble «eskortert» ut.

Saken ble klaget inn til Diskrimineringsnemnda 8. september 2018. Etter vanlig saksforberedelse ble saken behandlet i nemndas møte 5. juni 2019 i Statens Hus i Bergen. I behandlingen deltok Ivar Danielsen, Gislaug Øygarden og Thorkil H. Aschehoug. Sekretariatet var representert ved Ruth Johanne Øijordsbakken, Andrea Süssmann og Ingelin Gammersvik. Tonje Taranger deltok som observatør.

Partenes anførsler

A har i hovedsak anført:

Posten utsatte A for diskriminering på grunn av religion da de nektet å møte ham som avtalt til et jobbintervju, og således nektet ham mulighet til å få jobb.

Den religiøse praksisen som innebærer å ikke håndhilse på det motsatte kjønn, er vernet etter EMK artikkel 9, jf. Grunnloven § 2. Praksisen er nedskrevet i hellige tekster og praktiseres av tusenvis av muslimer.

Praksisen er kjønnsnøytral, da den gjelder for både menn og kvinner. Dersom klagers religion hadde tillatt det, hadde klager håndhilst på kvinner. Praksisen er ikke kvinnediskriminerende eller kvinneundertrykkende. Det har heller ikke Posten lagt frem dokumentasjon på.

Da Posten avviste A uten å møte ham, og begrunnet det med hans praksis med ikke å håndhilse på kvinner, diskriminerte de ham på grunn av hans religiøse overbevisning. A fikk ikke forklart seg nærmere om praksisen eller begrunnelsen for den slik han hadde planlagt å gjøre i intervjuet.

Måten Posten håndterte situasjonen på, viser at de handlet ut fra egne fordommer og ut fra en oppfatning om at As praksis er et uttrykk for et negativt kvinnesyn. Praksisen blir imidlertid utført på bakgrunn av klagers religiøse overbevisning, og på grunn av et påbud i hellige tekster, og ikke fordi klager skiller mellom kvinner og menn. Den innebærer at voksne ikke kan ha fysisk

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

kontakt med det motsatte kjønn. Unntaket er personer man har en nær relasjon til via slektskap eller ekteskap, samt barn.

Hensikten med å hilse på hverandre er å anerkjenne den andre personens tilstedeværelse, og det kan gjøres på andre måter enn å håndhilse. A gjør det ved å legge den ene hånden på brystet, smile, eller gjøre begge deler. Dette er en respektfull og høflig måte å hilse på. A tror på likeverdighet og likestilling mellom kjønnene, og hans praksis er ikke et uttrykk for det motsatte. A har holdt praksisen med å ikke håndhilse på kvinner i fem år, siden han var 15 år. Han gjør det ut av religiøs overbevisning og anser det som et forhold mellom seg og Gud. Klager har tidligere vært i kontakt med flere andre avdelingsledere ved Østlandsterminalen om mulighet for jobb, både kvinnelige og mannlige. Han har også tidligere vært miljøarbeider i sin bydel der han har vært i arbeid med kvinnelige kolleger og ledere. Hans praksis med å ikke håndhilse på kvinner han ikke har en nær relasjon til, har ikke tidligere bydd på problemer.

Den aktuelle stillingen som klageren skulle intervjues for, er en jobb som ikke innebærer at arbeidstakeren kommer i mange situasjoner hvor håndhilsing er forventet.

Som et selskap hvor mangfold er viktig, og hvor det jobber mange personer med ulike etniske bakgrunner, burde Posten vise toleranse overfor ulikheter. Praksisen med å ikke håndhilse på det motsatte kjønn, er ikke i strid med Postens verdier.

På denne bakgrunn er det sannsynliggjort at Posten utsatte A for diskriminering på grunn av religion, da de avviste ham og nektet å utføre det avtalte jobbintervjuet.

Posten Norge AS har i hovedsak anført:

Posten utsatte ikke A for diskriminering på grunn av religion da den avtalte samtalen ble avlyst fordi han opplyste at han ikke kom til å håndhilse på den kvinnelige lederen han hadde en avtale med.

Det kan reises spørsmål ved om en overbevisning om å ikke håndhilse på personer av motsatt kjønn er et vernet uttrykk for religion. I denne saken finnes det lite konkret informasjon om As overbevisning. Dersom As overbevisning blir ansett som et vernet uttrykk for religiøs overbevisning, vil forskjellsbehandlingen måtte regnes som indirekte.

Alle medarbeidere, og vikarer og tilkallingsvikarer, er bundet av Postens etiske retningslinjer. Posten viser særlig til følgende punkter i retningslinjene:

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

Vi forholder oss til våre etiske forpliktelser både ut fra samfunnsmessige fellesverdier og de verdier virksomheten står for.

De etiske retningslinjene bygger på konsernets verdier. Ved å forankre vår atferd i konsernets felles verdigrunnlag og opptre i henhold til disse retningslinjene kan vi bidra til en høy etisk standard i alle deler av konsernet.

En høy etisk standard er fundamentet for et godt arbeidsmiljø og en sunn og åpen bedriftskultur.

Vi aksepterer ingen form for trakassering eller diskriminering som følge av rase, religion, nasjonalitet, seksuell legning, kjønn eller annet.

Som arbeidsgiver skal vi stå for gode arbeidsmuligheter og rettferdig behandling av alle medarbeidere.

Den enkelte arbeidstaker skal opptre redelig og ansvarlig, herunder behandle alle med respekt.

Politiske sympatier, religiøs tilhørighet, medlemskap i grupper, lag, foreninger m.m. er konsernet uvedkommende. Du skal fremstå som upartisk når du opptre på vegne av konsernet.

Videre må saken vurderes på grunnlag av det faktum som forelå den aktuelle kvelden, nemlig at A, uten at noen stilling var utlyst, hadde kontaktet den kvinnelige lederen direkte med forespørsel om mulighet for jobb som ringevikar i hennes avdeling. Det ble deretter avtalt «en prat» mellom de to, og A skulle ta med sin CV. Andre opplysninger forelå ikke i forkant av hendelsen.

Rett før den kvinnelige lederen skulle ta imot A, fikk hun meldingen om at han ikke håndhilser på kvinner. Dette kom fullstendig overraskende på henne og hun følte seg umiddelbart diskriminert som kvinne. Hennes reaksjon må anses som fullt forståelig og saklig gitt forhistorien og situasjonen som oppsto.

Før hun responderte på SMS-en, tok hun problemstillingen opp med tre andre lederkolleger, som heller aldri hadde vært borti en lignende situasjon. Sammen kom de frem til at situasjonen utfordret Postens kulturer og verdier, og at det riktige måtte være å avvise klager. De tre kollegene var alle menn, med både etnisk norsk og ikke etnisk norsk bakgrunn. En av dem praktiserer islam.

Posten er en av Norges største arbeidsgivere og jobber aktivt med mangfold og likestilling. Med over 70 nasjonaliteter blant de ansatte, er Posten tolerant når det gjelder religionsutøvelse, og tilrettelegger ved blant annet nøytrale rom som er forbeholdt religionsutøvelse. Gjennom tariffavtalen i Posten, er partene enige om at likestilling skal fremmes. Partene i tariffavtalen har forpliktet seg til å ha

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

fokus på kjønnsbalansen. Videre er holdningsskapende arbeid fremhevet mellom partene. Konsernledelsen har i tillegg besluttet en ambisjon om at kjønnsbalansen blant ledere skal gjenspeile den totale kjønnsbalansen i konsernet.

For å oppnå god og mest mulig friksjonsfri samhandling mellom medarbeidere fra ulike nasjoner og kulturer, er det sterkt fokus på at konsernets verdigrunnlag er basert på likestilling mellom kvinner og menn og at alle medarbeidere skal behandle hverandre med respekt.

Det var disse verdiene den kvinnelige lederen på Østlandsterminalen følte ble utfordret gjennom den meldingen hun mottok fra A. Der og da var vurderingen at i en kollisjon mellom retten til å nekte å håndhilse på kvinner på den ene siden, og verdiene om likestilling mellom kjønn og respektfull opptreden i vid forstand på den andre siden, måtte retten til å nekte å håndhilse vike.

Posten utsatte dermed ikke A for direkte forskjellsbehandling.

Videre mener Posten at en eventuell indirekte forskjellsbehandling både var saklig og nødvendig, og at interesseavveiningen går i Postens favør. Som grunnlag for dette viser Posten til sitt kultur- og verdigrunnlag, likebehandling av kvinner og menn og hensynet til en velfungerende produksjon og et arbeidsmiljø uten friksjoner.

En ringevikar skal forholde seg til alle de andre ansatte på arbeidsplassen, både menn og kvinner. En ringevikar vil alltid måtte forholde seg til en førstelinjeleder og et team vedkommende blir innrullet i. Som vikar vil det kunne være stadig nye team, og det vil ofte oppstå situasjoner der man står overfor en leder eller kollegaer som man ikke kjenner fra før. På en så stor arbeidsplass som Østlandsterminalen, med mange ansatte og ulike kulturer, er det viktig med klare «kjøreregler» for å få produksjonen til å fungere mest mulig uten friksjoner mellom medarbeiderne.

Det er ikke skriftlig nedfelt et eksplisitt krav om å håndhilse på begge kjønn for å kunne arbeide i Posten. Posten har ett kjent tilfelle av en lignende situasjon fra tidligere. Dette gjaldt en Adecco-vikar sommeren 2018 som ikke ville håndhilse på lederen da vedkommende møtte i resepsjonen. Vedkommende fikk da beskjed om at vikaroppdraget ikke kunne utføres.

Posten har dermed meget begrenset erfaring med ansatte som ikke håndhilser på kvinner og har ikke opplevd dette som et problem, nettopp fordi alle medarbeidere har dette som en naturlig del av sin omgangsform.

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

Ved en arbeidsplass med så mange ulike kulturer og en jevn utskiftning av ansatte, er det behov for et felles kulturgrunnlag og en felles holdning for hva som er akseptabelt og ikke. Postens kulturgrunnlag og holdninger bygger på vanlig norsk omgangsform. Det ligger i Postens kultur at det å håndhvilse knyttes til respekt overfor andre medarbeidere, og det tas som en selvfølge.

Som kvinnelig linjeleder med ansvar for et team på 30-40 ansatte, vil det være sentralt å oppleve og bli respektert både som kvinne og som leder. Det er forventet at en vikar som blir innrullet i et team, håndhilser på teamleder og de nærmeste kollegene, og et avvik fra denne praksisen ville lett skapt misforståelser og grobunn for undergraving av lederens rolle. Det er derfor viktig å håndheve kravet og å være tydelig på hva som forventes. Ved å akseptere en forskjellsbehandling mellom kvinner og menn, vil det i ytterste konsekvens kunne reises tvil om en kvinnes ordre vil bli respektert.

Det er et viktig prinsipp i det norske samfunn generelt, og i arbeidslivet spesielt, at alle uavhengig av kjønn blir behandlet med respekt og på lik måte. Arbeidsgiver er ansvarlig for et forsvarlig arbeidsmiljø etter aml. § 4-1.

I en interesseavveining mellom Postens krav til sine ansatte på Østlandsterminalen og klagers interesse i å få den uformelle praten han hadde bedt om, og en usikker, men potensiell mulighet for tilbud om å bli tilkallingsvikar, må Postens interesser veie tyngst.

Posten utsatte ikke A for ulovlig forskjellsbehandling i strid med likestillings- og diskrimineringsloven.

Nemndas vurdering

Spørsmålet i saken er om klager ble diskriminert på grunn av religion, da han ble avvist fra å møte til samtale om en eventuell jobb som tilkallingsvikar ved Østlandsterminalen i Posten. Nemnda har delt seg i et flertall og et mindretall. Nemndas flertall, som består av Ivar Danielsen og Thorkil H. Aschehoug, har kommet til at A ikke ble ulovlig forskjellsbehandlet av Posten grunn av religion. Nemndas mindretall, som består av Gislaug Øygarden, har kommet til motsatt resultat.

Diskriminering på grunn av religion er forbudt, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 6.

Første spørsmål er om As praksis med å ikke håndhvilse på kvinner er et vernet uttrykk for religion. I saken *Eweida m.fl. mot Storbritannia* (2013) (EMD-2010-48420) uttrykte EMD at en handling er beskyttet som et vernet uttrykk for religion selv om den aktuelle fortolkningen er omstridt, og bare utøves av en minoritet innenfor den aktuelle religionen.

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

Nemnda har tidligere tatt stilling til spørsmålet om en reservasjon mot å håndhelse begrunnet i religiøs overbevisning er et vernet uttrykk for religion. I sak 48/2018 la nemnda til grunn at «det innenfor muslimsk praksis ikke er direkte sjelden eller uvanlig å ikke håndhelse på det motsatte kjønn. As fortolkning av religiøse skrifter er ikke enestående». Nemnda viste blant annet til dom avsagt i den svenske *Arbetsdomstolen* (nr. 51/18) der en arbeidssøkers vegring mot å ta intervjueren i hånden fordi vedkommende var av det motsatte kjønn, ble ansett for å ha en såpass nær og direkte kobling til en religiøs trosopfatning, at den etter rettens mening var beskyttet av EMK artikkel 9. Nemnda kom dermed til at reservasjon mot håndhelsing av religiøse årsaker, var et vernet uttrykk for religion.

På bakgrunn av tidligere nemndspraksis, sammenholdt med As begrunnelse for sin religiøse praksis, er nemnda enstemmig kommet til at As reservasjon mot å håndhelse på kvinner er et vernet uttrykk for religion.

Videre er det ikke tvilsomt at det er årsakssammenheng mellom As praksis med å ikke håndhelse på kvinner, og det faktum at han ikke fikk gjennomføre en samtale om å bli oppført som tilkallingsvikar. Nemnda viser til at det ble lagt avgjørende vekt på As opplysning om at han ikke håndhilser på kvinner, da det ble besluttet at Posten likevel ikke ville gjennomføre møtet.

Neste spørsmål er om A ble utsatt for direkte eller indirekte diskriminering.

Sondringen mellom direkte og indirekte forskjellsbehandling er regulert i §§ 7 og 8. Direkte forskjellsbehandling er «at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd». Indirekte forskjellsbehandling er «enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnløstelse som vil stille personer dårligere enn andre, på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd.»

For at det skal foreligge direkte forskjellsbehandling, «må forskjellsbehandlingen føre til skade eller ulempe for den som forskjellsbehandles, for eksempel at forskjellsbehandlingen fører til tap av fordeler, økonomisk tap eller færre muligheter sammenlignet med andre i en tilsvarende situasjon. Forholdet må ha en konkret og direkte betydning for bestemte fysiske personer. Det er ikke krav om kvalifisert dårligere behandling, men helt marginale og ubetydelige ulemper vil ikke oppfylle kravet. Det må tas utgangspunkt i en objektiv vurdering av hva som anses som å bli behandlet dårligere. (...)» (Prop.81 L (2016-2017) side 314-315).

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

Indirekte forskjellsbehandling kjennetegnes ved at handlingen, praksisen mv. er nøytral i den forstand at den eksempelvis ikke er motivert av eller direkte tilknyttet forholdene nevnt i § 6 første ledd. Det kan eksempelvis være at en praksis er iverksatt med det formål å ivareta legitime hensyn, men at den faktisk vil ramme en bestemt gruppe (Prop.81 L (2016-2017) side 314-315).

I det videre har nemnda delt seg i et flertall, bestående av Ivar Danielsen og Thorkil Aschehoug, og et mindretall bestående av Gislaug Øygarden.

Flertallet ser slik på saken:

Flertallet legger til grunn at det var en reell mulighet for at samtalen ville ha ført til at klager ble oppført som tilkallingsvikar, og i så fall ville kunne fått oppdrag, gitt at han hadde håndhilst på kvinner. Når samtalen ble avlyst, stilte dermed Postens forskjellsbehandling av klager ham dårligere enn andre som håndhilser på begge kjønn.

Videre legger flertallet til grunn Postens opplysning om at den konkrete handlingen - å avvise klager fra en samtale om mulig jobb - var begrunnet i Postens etiske retningslinjer, som slår fast at det ikke skal forekomme diskriminering som følge av kjønn. Retningslinjene er generelt utformet, og gjelder alle Postens ansatte. Flertallet finner det ikke avgjørende at den kvinnelige lederen som utformet SMS-ene hvor klager ble avvist, brukte personlig pronomen i meldingene. Det fremgår av sammenhengen SMS-ene er gitt i, at lederen uttalte seg på vegne av arbeidsgiver. At retningslinjene fikk et konkret utslag overfor klager, og at det overfor klager ble fremsatt et uttrykkelig krav om håndhilsing, hadde sammenheng med at Posten hadde fått opplyst at han ikke håndhilste på kvinner, og dermed, etter Postens forståelse, ikke likebehandlet kvinner og menn. På denne bakgrunn har flertallet kommet til at klager ble utsatt for indirekte forskjellsbehandling da møtet om en eventuell jobb som tilkallingsvikar ble avlyst.

Spørsmålet er så om forskjellsbehandlingen likevel var lovlig etter § 9:

«Forskjellsbehandling er ikke i strid med forbudet i § 6 når den

- a) har et saklig formål*
- b) er nødvendig for å oppnå formålet og*
- c) ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles.»*

Flertallet har kommet til at forskjellsbehandlingen av klager hadde et «saklig formål». På bakgrunn av Postens etiske retningslinjer, og Postens tariffavtale, legger flertallet til grunn at Posten som arbeidsgiver har en intensjon om, og jobber aktivt for, at arbeidstakerne skal behandles likt på jobb, uavhengig av kjønn. Flertallet viser videre til at det er saklig å ha en generell regel om

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

likebehandling mellom kjønnene. Videre legger flertallet til grunn at det var de etiske retningslinjene og Postens holdning til likebehandling for øvrig den kvinnelige lederen tok utgangspunkt i da hun avviste klageren. Flertallet har derfor kommet til at forskjellsbehandlingen var saklig.

Flertallet har også kommet til at forskjellsbehandlingen var «nødvendig» for å oppnå formålet om likebehandling.

Objektivt sett er det å ikke håndhelse på ett kjønn, forskjellsbehandling av kjønnene. Hensett til det retningslinjene sier om likebehandling mellom kjønnene, kan ikke flertallet se at det foreligger reelle alternative handlingsmåter som ville ført til det formålet Posten ønsket å oppnå, nemlig at samtlige av Postens arbeidstakere behandles likt uavhengig av kjønn.

Endelig har nemndas flertall kommet til at forskjellsbehandlingen ikke var «uforholdsmessig inngripende» overfor klager. At midlene som er valgt må være forholdsmessige, innebærer at det må gjøres en proporsjonalitetsvurdering; en avveining mellom mål og middel, og konsekvensene for den eller de som rammes av forskjellsbehandlingen (Prop.81 L (2016-2017) s. 315). Jo mer inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som forskjellsbehandles, jo viktigere må det aktuelle formålet være og desto viktigere må forskjellsbehandlingen være for å fremme det saklige formålet. Kravet til forholdsmessighet innebærer at løsningen samlet sett må fremstå som rimelig. Adgangen til indirekte forskjellsbehandling er generelt sett videre enn adgangen til direkte forskjellsbehandling (Prop.81 L (2016-2017) s. 315).

I denne saken står to verdier mot hverandre; likebehandling av kjønnene og religionsfrihet. Likebehandling av kjønnene er en minst like tungtveiende verdi i det norske samfunnet som religionsfrihet. Begge verdiene er lovbeskyttet. I saken *Eweida m.fl. mot Storbritannia* (2013) (EMD-2010-48420) berørte EMD spørsmålet om kolliderende menneskerettigheter og uttalte at dersom to menneskerettighetsbestemmelser kommer i konflikt med hverandre, skal det mer til for å konstatere at det foreligger brudd, se premiss 106.

Postens krav om håndhelsing er en begrensing i klagers religionsutøvelse. I flere av sakene om retten til religionsutøvelse i form av å bære religiøse hodeplagg, har EMD gått langt i å anerkjenne arbeidsgivers rett til å begrense religionsutøvelse *i arbeidstiden*, se eksempelvis *Dahlab mot Sveits* (2001) (EMD-1998-42393) og storkammerdommen *Leyla Sahin mot Tyrkia* (2005) (EMD-1998-44774-2).

Følgene av forskjellsbehandlingen i denne saken er at klager fratras mulighet til å få jobb i Posten, med mindre han endrer en håndhilsepraksis som er forankret i

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

hans religiøse overbevisning. Det er dermed ingen tvil om at forskjellsbehandlingen får inngripende konsekvenser for klager.

På den annen side bør det skilles mellom det å begrense en persons religion som sådan, og det å begrense en ytre religionsbekjennelse som synliggjøres gjennom måten man hilser på, og dermed kan sies å gjelde bare ett enkelt aspekt av vedkommende sin religionsutøvelse.

I tillegg er det her snakk om en type diskrimineringsgrunnlag - religionsutøvelse - som det tross alt er mulig for klager å begrense til utenom de timene han er i arbeid for arbeidsgiver. Dette i motsetning til andre diskrimineringsgrunnlag som for eksempel etnisitet, seksuell orientering eller kjønn, som det er fysisk umulig å «legge fra seg» i arbeidstiden.

Til forskjell fra religiøs praksis knyttet til hodeplagg eller andre religiøse symboler, vil klagers religionsutøvelse i denne saken få innvirkning på hvordan arbeidstakerne oppfører seg i relasjon til hverandre og virksomhetens ledere. At klagers religionsuttrykk slik kan få følger for hans direkte interaksjon med andre på arbeidsplassen, tilsier en videre adgang for arbeidsgiver til å sette grenser for religionsutøvelsen, enn i saker hvor religionsutøvelsen skjer i form av mer passive symboler, som for eksempel hodeplagg.

Formålet med Postens krav om håndhelsing er likebehandling av kjønnene. I den grad Posten tidligere har vært stilt overfor en arbeidssøker som ikke håndhilser på det motsatte kjønn, har Posten vært konsekvent i sitt krav om håndhelsing. Flertallet oppfatter det som at den kvinnelige lederen håndterte klagers opplysning om at han ikke håndhilste, med utgangspunkt i Postens etiske regelverk og verdisyn.

Flertallet vektlegger også hensynet til en ønsket samfunnsutvikling. Hensynet er formulert slik i nemndas sak 48/2018:

«Dersom en skulle tillegge konservativ praksis innenfor en religion avgjørende vekt, ville dette også kunne være uheldig for en ønsket samfunnsutvikling. Vi ville for eksempel ikke hatt kvinnelige prester i Norge i dag dersom konservative krefter innenfor kirken hadde fått bestemme. Bakgrunnen for at likestilling mellom kjønnene som ideal står såpass sterkt i Norge, er blant annet at religiøs konservatisme har måttet vike ved konflikt.»

Avslutningsvis påpeker flertallet at forskjellsbehandlingen i dette konkrete tilfellet gikk ut på at klager ikke fikk møte til en samtale om en mulig jobb som tilkallingsvikar. Forskjellsbehandlingen ble med andre ord utført på et tidlig stadium i en mulig ansettelsesprosess. En oppsigelse i et bestående arbeidsforhold ville, under gitte omstendigheter, kunne stilt seg annerledes.

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

Postens krav om at ansatte i arbeidstiden ikke kan unnlate å håndhilse på det annet kjønn av religiøse grunner, var etter flertallets syn et rimelig og forholdsmessig krav.

Flertallet konkluderer med at i dette tilfellet må hensynet til klagers religionsfrihet vike i en interesseavveining med Postens ønske om å ivareta likebehandling mellom kjønnene. A har på denne bakgrunn ikke blitt utsatt for diskriminering i strid med diskrimineringsregelverket.

Mindretallet ser slik på saken:

Mindretallet har kommet til at det foreligger direkte diskriminering.

Mindretallet mener at det ikke er sannsynliggjort at den konkrete handlingen - å avvise klager fra en samtale om mulige ringevikaroppdrag - var begrunnet i Postens etiske retningslinjer. Avvisningen slik den ble fremsatt ved en SMS fra den kvinnelige lederen i Posten umiddelbart etter at hun fikk opplyst at klager ikke håndhilser, fremstår som en konkret og direkte reaksjon på den opplysningen som ble gitt. Det er ikke nedfelt et eksplisitt krav om å håndhilse på begge kjønn som en forutsetning for å kunne arbeide i Posten. Det er heller ikke fra Postens side sannsynliggjort at det kan utledes et generelt krav om å håndhilse fra konsernets etiske retningslinjer. Postens beskrivelse av lederens vurdering og beslutning når hun fikk klagers SMS, og den påfølgende drøftelsen hun da hadde med sine kollegaer, kan tyde på at det heller ikke forelå en felles forståelse av at håndhilsing var et krav i organisasjonen. Det konkrete innholdet i SMS-en kan tyde på at den kvinnelige lederen tolket klagers religiøse praksis som kvinnediskriminerende, og at dette var årsaken til at klager umiddelbart ble avvist. Den kvinnelige lederen benytter personlig pronomen i kommunikasjonen, noe som underbygger at hun uttalte seg på egne vegne og ikke på vegne av sin arbeidsgiver. På denne bakgrunn har mindretallet kommet til at Posten utsatte A for direkte diskriminering når avtalen om å ha en samtale om mulige ringevikaroppdrag ble avlyst. Gjennom denne handlingen ble A behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon på grunn av religion.

Mindretallet har videre kommet til at forskjellsbehandlingen av A ikke hadde et saklig formål.

Spørsmålet om et formål er saklig beror på en konkret vurdering av om det er legitimt i det konkrete tilfellet, og om diskrimineringen ivaretar en beskyttelsesverdig interesse. En slik vurdering vil være skjønnsmessig og en saklig begrunnelse kunne for eksempel være at As religiøse praksis og reservasjon ville medført vesentlige organisatoriske eller økonomiske belastninger innad i organisasjonen. Et annet saklig formål kunne vært at klagers religiøse praksis skadet Postens omdømme. Posten anfører at den aktuelle situasjonen utfordrer Postens kulturer og verdier. Mindretallet er av den

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

oppfatning at klager på det tidspunktet hvor SMS-utvekslingen fant sted ikke var i posisjon til å skade Postens omdømme, eller utfordre Postens kulturer og verdier. Det dreide seg på dette tidspunkt utelukkende om hvorvidt klager skulle få gjennomføre en samtale med en rekrutteringsansvarlig i Posten med sikte på en mulig jobb som tilkallingsvikar ved Østlandsterminalen.

I mindretallets begrunnelse i sak 48/2018 er det blant annet vist til at man ikke kan omformulere et krav om å håndhilse, til et generelt krav om at alle skal behandle kvinner og menn på samme måte, eller til et formål om å forebygge forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Slike formål vil være saklige, men i denne saken er det opplyst at klager hilser på andre måter enn gjennom å håndhilse. Det er ikke bestridt at klager hilser på kvinner på en høflig og respektfull måte ved at han legger den ene hånden på brystet, smiler eller gjør begge deler.

Posten avviste klager fra en avtale om å ha en samtale om mulige ringevikaroppdrag som følge av hans religiøse overbevisning og praksis om å ikke håndhilse. Kommunikasjonen mellom den kvinnelige lederen og A er såpass kort at det er uklart hva Postens krav rent praktisk ville ha ført til for A. Dersom Postens krav innebærer at alle ansatte skal håndhilse, vil dette i seg selv kunne være diskriminerende, og det vil også være vanskelig å håndheve.

Selv om det ikke er av betydning for resultatet viser mindretallet til at et krav om håndhilse heller ikke var verken nødvendig eller forholdsmessig. I forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven side 119 første spalte, om gjeldende rett, står følgende om nødvendighetskriteriet:

«Nødvendigheten av forskjellsbehandlingen må vurderes konkret. Hvis det finnes andre ikke-diskriminerende handlingsalternativer som er egnet til å oppnå formålet, og som ikke er uforholdsmessig ressurskrevende, vil dette være et sterkt argument for at forskjellsbehandlingen ikke er nødvendig.»

Mindretallet er enig med Posten i at det er viktig å oppnå god samhandling mellom medarbeidere fra ulike nasjoner og kulturer, og at det også er viktig å sikre likebehandling mellom kjønnene. Et krav om at alle ansatte håndhilser på alle uansett kjønn, er etter mindretallets oppfatning likevel ikke nødvendig for å ivareta disse verdiene. Posten kunne fått klarlagt hvilke handlingsalternativer som forelå gjennom en samtale med klager, og kunne på den måten ivaretatt hensynet til likebehandling av kjønnene på andre, og for klager, mindre inngripende måter. Det kunne for eksempel ha blitt stilt krav om at klager skulle hilse på alle ansatte på samme måte som han hilser på kvinner. Klager opplyste om sin religiøse overbevisning før møtet hadde startet, mens han fortsatt satt i resepsjonen hos Posten. Når han ble avvist av den kvinnelige lederen ba han om å få en sjanse til å forklare sitt standpunkt, og han viste også til at han hadde

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

vært i annet liknende arbeid hvor hans religiøse praksis ikke hadde representert noe problem for arbeidsgiver. Posten var ikke interessert i at han skulle få forklare seg nærmere om sin religiøse overbevisning, og vurderte dermed ikke andre handlingsalternativer i den aktuelle situasjonen. Nødvendighetskriteriet er ikke oppfylt.

I forholdsmessighetsvurderingen foretas en avveining mellom mål og middel, og konsekvensene for den som rammes av forskjellsbehandlingen. Klagers praksis med å ikke håndhilse på kvinner, men i stedet hilse på kvinner ved å legge den ene hånden på brystet, kan ikke anses for å være nedverdiggende, uhøflig eller respektløst overfor kvinner. Det blir derfor ikke, slik mindretallet ser det, tale om noen avveining av ulike diskrimineringsgrunnlag her. Mindretallet legger til grunn, slik mindretallet gjorde i sak 48/2018, at den religiøse skikken er kjønnsnøytral på den måten at enkelte muslimske kvinner heller ikke håndhilser på menn de ikke er i slekt med. Denne religiøse praksisen anses ikke å være i strid med Kvinnediskriminerings-konvensjonen artikkel 2f, jf. 5a.

Posten er et stort statseid konsern som bør ha rom for ulikheter i kulturelle og religiøse uttrykk. Dette kan også utledes av konsernets etiske retningslinjer. Det bør derfor også være rom for ulikheter i hilsemåter, så lenge disse ikke rammer enkeltpersoner eller grupper på en uhøflig eller lite respektfull måte. Det er ikke tilfellet i denne saken.

Mindretallet er selvsagt enig med flertallet i at likestilling mellom kjønnene som verdi står sterkt i Norge. Det samme gjelder religionsfriheten. Når to grunnleggende verdier står mot hverandre vil det være arbeidsgivers ansvar å balansere disse, og sørge for at begge verdiene ivaretas på best mulig måte både i ansettelsesprosesser, i tjenesteyting og generelt i virksomhetens daglige drift.

Postens krav om håndhilsing for å ivareta likestilling mellom kjønnene står ikke i forhold til graden av inngripen overfor klager og hans religiøse overbevisning. Et mildere og mer forholdsmessig krav kunne for eksempel være å kreve at klager hilser på alle personer på samme måte, uavhengig av kjønn. Ved å avvise klager fra i det hele tatt å ha en innledende samtale, fratok de ham mulighet til å komme med alternative løsninger som kunne tilfredsstilt Postens verdisyn og retningslinjer.

Posten anfører at en ringevikar skal forholde seg til alle de ansatte, og at det er viktig med klare «kjøreregler». Mindretallet er ikke overbevist om at det ville vært spesielt vanskelig for ledelsen i Posten å få aksept og forståelse fra de andre ansatte om at klager ikke håndhilste av religiøse årsaker. Mindretallet legger også vekt på at det i dette arbeidsforholdet i praksis ikke ville vært

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

kunde- eller publikumskontakt, og at det derfor i mindre grad vil oppstå situasjoner der det kan bli problematisk at klager ikke håndhilser på kvinner.

Posten avfeide klager da han ønsket å forklare seg om sin religiøse overbevisning og stengte dermed for enhver mulighet til å vurdere handlingsalternativer.

I motsetning til flertallet mener mindretallet at det ikke kan ha betydning hvorvidt forskjellsbehandlingen ble utført på et tidlig stadium av en mulig ansettelsesprosess. Tvert imot burde det på et så tidlig stadium vært mulig å avklare og håndtere den utfordringen arbeidsgiver så med klagers religiøse praksis.

Med to mot en stemme konkluderer nemnda med at Posten Norge AS ikke diskriminerte A på grunn av religion, når de avlyste en samtale om jobbmuligheter med ham fordi han ikke ville håndhilse på kvinner.

Klagen har ikke ført frem.

Sak 18/325

Diskrimineringsnemnda har gitt følgende uttalelse:

Posten Norge AS har ikke diskriminert A på grunn av religion.

Ivar Danielsen
nemndleder

Gislaug Øygarden

Thorkil H. Aschehoug