



Sak nr. 26/2016-1

Sakens parter:

A - B

Uttalelse av 13. juni 2017 fra Likestillings- og diskrimineringsnemndas medlemmer:

**Jon Østensvig (møteleder)
Johans Tveit Sandvin
Thorkil H. Aschehoug
Gislaug Øygarden
Kirsti Coward**

Sakens gjelder

A har klaget på Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse datert 1. juni 2016. Spørsmålet i saken er om A handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av livssyn overfor B ved avslutning av hennes arbeidsforhold. B var veganer da arbeidsforholdet ble avsluttet ved en sluttavtale.

Sakens bakgrunn

A markedsfører og selger kjøkken, garderøber, bibliotek og relaterte produkter til private og profesjonelle kunder. Per mai 2017 har A 17 ansatte.

B søkte 4. januar 2015 på stillingen som «*Interiørkonsulent Selger Kjøkken*» ved A. B var på jobbintervju 26. januar, og hun gjennomførte en personlighetstest 27. januar. B ble ansatt som interiørkonsulent i selskapet, med tiltredelse senest 1. mai 2015. I arbeidsavtalen, datert 29. januar 2015, er det gitt følgende beskrivelse av stillingens innhold:

«En interiørkonsulent hos A skal forestå behovsanalyse og veiledning samt utarbeide forslag til planløsning og pristilbud. Videre skal kunder og underleverandører følges opp før, under og etter levering og montering. En interiørkonsulent hos A forutsettes å evne og planlegge, tilrettelegge og gjennomføre leveranser på en slik måte at kunder, underleverandører, prosjektmedarbeidere og utbyggere vil oppleve A som markedes beste leverandør og samarbeidspartner.

Interiørkonsulent må gjerne jobbe aktivt med å bygge opp et nettverk av kontakter innenfor eiendomsmeglere, utbyggere og entreprenører som har fokus på samme kundesegment som oss.»

Ifølge arbeidsavtalen gjaldt det en prøvetid på seks måneder for ansettelsesforholdet. Oppsigelsesfristen var en måned i prøvetiden, regnet fra den datoen oppsigelsen var mottatt av den andre parten.

B deltok på dyreverndagen 21. mars 2015, og hun ble deretter veganer. B har opplyst overfor ombudet og nemnda at det å være «*veganer*» er et ledd i hennes oppvåkning som forbruker. Hun velger bort kjøtt og animalske produkter grunnet etiske og humane problemstillinger knyttet til masseproduksjon.

Norsk vegansamfunn har på sine hjemmesider definert veganisme på følgende måte:

«Veganisme er et etisk standpunkt og en levemåte basert på respekt for dyr. Veganer har et plantebasert kosthold og unngår generelt å støtte produksjonsformer som utnytter dyr.»

Veganisme er ifølge Norsk vegansamfunn «*en levemåte som søker å ekskludere, så langt som mulig og praktiserbart, alle former for utnyttelse av og grusomhet mot dyr for mat, klær eller andre formål*».

I forbindelse med et jubileum i A ble B invitert til fest i april 2015. B sendte 13. april en e-post til A, hvor hun spurte om det fantes et vegansk alternativ til middagen. I e-post 14. april fikk hun

tilbakemelding om at det ikke var noe problem å bestille vegetarmeny til henne. Arbeidsgiver hadde allerede en annen ansatt som var vegetarianer.

Bs første arbeidsdag i A var 4. mai 2015. Det ble avholdt møter mellom B og As styreleder C og daglig leder D 5. og 6. mai 2015. Partene er uenige om innholdet i samtaler. B mener at samtalen 5. mai 2015 handlet om hennes kosthold og at C ba henne om å fortelle hva veganisme som livssyn innebar. C mener på sin side at samtaler handlet om Bs uvanlig sterke fokus på å få forholdene tilrettelagt for sine egne behov ved As 10-års jubileum før hennes første arbeidsdag, og hennes fokus på seg selv og sine nye matvaner under hennes første arbeidsdager.

Den 6. mai 2015 sendte C en e-post til B, der følgende fremgår:

«Viser til gårsdagens, og dagens samtaler, og bekrefter med dette vår tilbud om å fristilling deg fra arbeidsplikten umiddelbart, slik at du umiddelbart kan igangsette arbeidet med å finne en ny stilling.»

På bakgrunn av møtene med arbeidsgiver og e-posten fra C engasjerte B advokat Adele Ekeli Røssnes. Advokaten sendte et brev (datert 6. mai 2015) til A om ansettelsesprosessen, der blant annet følgende fremgår:

«Etter det vår klient erfarer ble hun i samtaler med arbeidsgiver den 05. og 06 mai, gitt tilbud om å si opp selv, eller bli sagt opp. I deres e-post av dagens dato vises det i tillegg til et tilbud om at B øyeblikkelig fristilles fra sine arbeidsoppgaver. Vår klient er av den oppfatning at hun ikke lenger er ønsket i stillingen fordi hun har et kosthold arbeidsgiver mener ikke er forenlig med blant annet salg av kjøkkenutstyr.

B ønsker ikke å fratrukke sin stilling frivillig.

Vår klient har nettopp tiltrådt stillingen. I følge ansettelseskontrakten punkt 05.0, er det avtalt en prøvetid på 6 måneder. Arbeidsmiljøloven § 15-6 første ledd regulerer arbeidsgivers adgang til å si opp arbeidstakere i prøvetiden. Arbeidstaker som er skriftlig ansatt kan kun sies opp når oppsigelsen er begrunnet arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet. Såfremt oppsigelsen ikke kan begrunnes i noe av det overstående, har B rett til å stå i sin stilling som avtalt.

Arbeidsgivers oppfatning av arbeidstakers kosthold gir ikke grunnlag for oppsigelse etter denne bestemmelsen.

Denne side er av den oppfatning at A ber B om å frivillig fratrukke sin stilling fordi de mangler hjemmelsgrunnlag for oppsigelsen.»

Et par dager etter dette ble det imidlertid inngått en sluttavtale mellom partene. Følgende fremgår av sluttavtalen datert 8. mai 2015:

«Som et alternativ til oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold er det i dag inngått følgende avtale mellom A 'arbeidsgiver' og B 'arbeidstaker'.

1. Partene er enige om at arbeidstaker fratrer 08.05.2015 (fratredelsestidspunkt) og er fritatt fra arbeidsrett og arbeidsplikt fra dette tidspunktet. Arbeidstakerens ansettelsesforhold hos arbeidsgiveren opphører 08.06.2015.
2. Arbeidstaker mottar ordinær lønn i henhold til arbeidsgivers lønnsrutiner fra 04.05, og frem til 08.06.2015, pålydende kr. 41 625 (tilsvarende fem ukers lønn). Det beregnes feriepenger av beløpet etter ferielovens bestemmelser.
3. I tillegg mottar arbeidstaker et sluttvederlag tilsvarende én ordinær månedslønn, pålydende kr. 33.300.
4. Feriepenger kommer til utbetaling i tråd med ferielovens § 11.
5. Arbeidsgiver dekker arbeidstakers advokatkostnader, oppad begrenset til kr. 10.000. Faktura stiles direkte til arbeidsgivers adresse.
6. Partene er enige om å omtale hverandre på en respektfull måte.
7. Ved gjennomføring av denne sluttavtale er alle de økonomiske kravene mellom partene oppe- og avgjort og ingen har ytterligere økonomiske krav mot hverandre.»

Behandling hos Likestillings- og diskrimineringsombudet og videre saksgang

B klaget A inn til Likestillings- og diskrimineringsombudet (ombudet) ved e-post 1. juli 2015.

Ombudet ga uttalelse i saken 1. juni 2016, og konkluderte med at:

«A brøt diskrimineringsloven om etnisitet § 6, da de la negativ vekt på Bs livssyn ved avslutning av arbeidskontrakten.»

A v/C klaget på ombudets uttalelse ved e-post 20. juni 2016. Ombudet vurderte saken på nytt, men fastholdt sin konklusjon. Saken ble oversendt Likestillings- og diskrimineringsnemnda (nemnda) ved ombudets brev datert 24. juni 2016.

Saken ble behandlet i nemndas møte 23. mai 2017. I behandlingen deltok nemndas medlemmer Jon Østensvig (møteleder), Johans Tveit Sandvin, Thorkil H. Aschehoug, Gislaug Øygarden og Kirsti Coward. B deltok i nemndas møte per telefon. A var representert ved C, også per telefon. Fra ombudet møtte Miriam Kveen som observatør. Nemndas sekretariat var representert ved Else Anette Grannes, Anette Klem Funderud, Ingeborg Aas og Helena Jokila.

Partenes syn på saken

A har i hovedsak anført

Bs påstand om diskriminering avvises.

B har aldri blitt sagt opp fra A. Det er inngått en gyldig sluttavtale mellom partene som regulerer en minnelig avslutning av Bs arbeidsforhold. Det var ikke Bs kosthold eller valg om å bli veganer som var årsaken til at partene valgte å inngå sluttavtalen. Grunnen til avslutning av arbeidsforholdet var Bs sterke fokus på egne behov og hennes helt spesielle omstendelighet, noe som kunne oppleves som negativt av mange kunder. Det fremgår eksplisitt av sluttavtalen at alle krav er avgjort mellom partene.

I stillingsannonsen ble søkere bedt om å foreta en egenvurdering, og en rangering fra 1 til 10 på ulike områder. Interesse for matlaging var ikke av vesentlig betydning for en eventuell ansettelse hos A.

Da A tilbød B stillingen som selger, understreket A overfor henne at A følte en viss usikkerhet. Arbeidsgivers største betenkelighet ved å tilby henne stillingen var knyttet til den overdrevne og unødvendige grundigheten hun hadde vist i forbindelse med en beskjeden oppgave hun fikk tilsendt per e-post i forkant av andregangsintervjuet. Arbeidsgiver var redd for at Bs meget nøyaktige, omfattende og omstendelige arbeidsform, som på en måte kunne være Bs største styrke, kunne bli oppfattet negativt av kunder.

Arbeidsgiver hadde flere samtaler med B de første dagene hun var på jobb. Samtalene var knyttet til at arbeidsgiver ble overrasket over det sterke fokuset og tidsforbruket B hadde på egen person, i stedet for egen opplæring og nye kolleger. B hadde sterkt fokus på å få tilrettelagt for seg selv og sine nye matvaner, både før og umiddelbart ved oppstart på ny arbeidsplass. Dette bekymret A. Som arbeidsgiver i 36 år hadde C aldri observert noe tilsvarende. Hvorvidt Bs fokus skyldtes nye matvaner, livssyn, eller andre forhold, var av mindre betydning. I løpet av de første arbeidsdagene ble mye tid brukt på ting som ikke hadde noe med jobben å gjøre.

A kan ikke bekrefte at C 5. mai 2015 skal ha uttalt at «Bs syn på mat var vanskelig forenlig med As profil». A kan heller ikke bekrefte at C skal ha uttalt 6. mai 2015 at «jeg tenker på fellesskapet, at du (B) vil føle at det er ubehagelig i mange situasjoner rundt mat, og at vi vil føle det er ubehagelig». A kan derfor verken bekrefte eller avkrefte om kosthold, livssyn eller veganisme var tema under samtalen.

Under samtalen med B reagerte A imidlertid på hennes manglende fleksibilitet. Kurs hos As leverandører av hvitevarer inngår som en del av grunnopplæringen for As selgere. Da A ble kjent med hva veganisme var, og at B hadde gått over til å bli veganer noen uker før hun startet hos A, var det naturlig for arbeidsgiver å stille spørsmål til henne om hvordan hun trodde kokkene på opplæringskurset hos As underleverandører ville reagere på at hun ikke ville spise maten kokkene tilberedte på kursene. Hun svarte: «jeg tror de vil føle seg fornærmet.» Arbeidsgiver spurte da om hun trodde også kundene kunne tenke det samme. Hun svarte at det etter hennes oppfatning ikke ville være noe problem på noen måte, og at hun tvert imot kunne fremstå som en mer spennende og fokusert matentusiast.

Samtalene som ble avholdt med henne, var relativt lite konstruktive. Arbeidsgiver følte en økende grad av usikkerhet om stillingen var et riktig valg for henne, og om B var den rette personen til jobben. Årsaken til at A valgte å tilby henne avslutning av arbeidsforholdet, var at arbeidsgiver under samtalen med henne ikke møtte noen form for imøtekommenhet,

fleksibilitet eller forståelse for As forundring over situasjonen. Imøtekommenhet, fleksibilitet og evnen til å tilpasse seg kundens behov var blant de viktigste egenskapene en selger hos A må inneha. A har en bedriftskultur som er sterkt forankret i en holdning om at man tilpasser seg, samarbeider og hjelper hverandre til fellesekapets beste.

B var representert ved advokat da sluttavtalen ble inngått, og sluttavtalen ble utformet av hennes advokat 8. mai 2015.

A hadde (på klagetidspunktet) en annen ansatt som var vegetarianer. A har kun positiv erfaring med å ha en vegetarianer ansatt. Det har dannet grunnlag for hyggelige felles matopplevelser. Arbeidsgiver har dessuten en kantine hvor det gis et vegetarisk alternativ. Kantinelederen hadde også bekreftet overfor B at arbeidsgiver ville tilby et vegansk alternativ for å legge arbeidssituasjonen mest mulig til rette for henne.

Det bemerkes at hun «konverterte» til veganisme kun fire-fem uker før hun tiltrådte stillingen. Det stilles spørsmål om det ikke bør stilles krav til mer enn noen ukers «praktiserende livssyn» fra en person, før man kan reise en sak med henvisning til at man har blitt diskriminert på grunn av sitt livssyn. A visste ikke hva veganisme var før A ble kjent med B. A visste heller ikke at veganisme defineres som et livssyn.

Det stilles også spørsmål om i hvilken grad ombudet og nemnda har søkt bekreftelse og dokumentasjon på at B faktisk er, har vært, og/eller har tenkt å fortsette å være veganer.

B har i hovedsak anført

Hun har blitt utsatt for diskriminering av A på grunn av sitt livssyn som veganer. Hun ble presset til å inngå en avtale med arbeidsgiver om avslutning av arbeidsforholdet.

Etter dyreverndagen 21. mars 2015 begynte hun å se på sine egne matvaner og på den påvirkningen et individs beslutninger kan ha på miljø og dyrehelse i industrien. Hun er veganer, og hun lever et liv som følger veganisme som livssyn.

Anledningen som brakte fokus på hennes kosthold, var As jubileumsfest i april 2015, da hun spurte om det ville være et vegetarisk eller vegansk alternativ der. I etterkant fikk hun høre av ledelsen at hennes forespørsel var urimelig. Hun burde ha spist, hva «alle» andre spiste. C uttalte spøkefullt på jubileumsfesten at de var nødt til å endre rutiner for rekruttering, da de nå hadde fått to medarbeidere som ikke spiste kjøtt. Det ble senere forklart for henne at den andre personen kun var vegetarianer og arbeidet i lampeavdelingen. Selv fikk hun beskjed om at hun ikke kunne jobbe i kjøkkenavdelingen og selge hvitevarer som veganer.

A har anført at det ble avholdt flere samtaler med henne, som var lite konstruktive. Dette er upresist. Hennes første arbeidsdag var 4. mai 2015. Samtalen det vises til, ble avholdt 5. mai 2015. I denne samtalen ba C henne om å fortelle om sine matvaner og hva det betydde å være «veganer.» C uttalte på møtet at «det er fint at du bryr deg så mye om hva som er i maten din, men hvis du ser sånn på mat, så er kanskje ikke dette stedet for deg?» Hun fikk høre at hennes syn på mat var «vanskelig forenlig» med A. C og D ga uttrykk for at det sosialt var «så mange opplevelser jeg går glipp av», og at hun ville «mangle både entusiasme og kunnskap for faget».

Det ble videre uttalt at hun ikke ville kunne informere kunder om hvordan en stekeovn benyttes. C understreket at han selv ville hatt problemer med å kjøpe hvitevarer fra en som ikke spiser kjøtt. Han mente at det ville vært vanskelig å sende henne til leverandører, som en representant for A, for opplæring på kvelder med tilberedning av kjøtt, og fokus på relasjonsbygging, mat og vin.

C var tydelig oppgitt over ekstraarbeidet som hennes kosthold ville medføre ved matbestillinger i arbeidssammenheng. C mente at den måten hun hadde krevd oppmerksomhet for sitt kosthold på, var forunderlig. Han stilte seg videre undrende til hvordan hun kunne etterspørre en alternativ meny ved jubileumsfesten, i et arbeidskollegium hun ikke kjente fra før, og når kostholdvalget var så nytt for henne. Ifølge C vitnet dette om hennes dårlige dømmekraft. C avsluttet med at han *«ikke ønsker at jeg i morgen kommer og sier at jeg skal spise kjøtt»*.

Det andre møtet ble avholdt 6. mai 2015. Arbeidsgiver hadde bestemt seg for utfallet av dette møtet i forkant, da hun fikk et ultimatum i løpet av minutter. I møtet fortsatte C samtalen med å si at han ikke kunne forstå hvordan en *«voksen, intelligent kvinne, på mange måter kompetent og utdannet kan ta en sånn beslutning rett før ny jobb»*. Ledelsen i A ga uttrykk for at hennes kosthold var en fornærmelse mot A og uforenlig med salg av kjøkken, og spesielt hvitevarer. Ledelsen uttrykte videre at hun ikke hadde fått jobben dersom hennes kosthold hadde vært tema i jobbintervjuet. Ledelsen ga uttrykk for at hun hadde tatt *«et egosentrisk valg»* ettersom hun hadde valgt et nytt kosthold tett opp til oppstart i jobben i stedet for å tilpasse seg arbeidsmiljøet og sin nye rolle. Hun ga hele tiden uttrykk for at veganisme ikke ville påvirke hennes evne til å utføre jobben. C uttalte senere samme dag at hun fikk velge mellom å si opp stillingen sin selv eller å bli sagt opp av arbeidsgiver.

Referat fra samtale 5. og 6. mai 2015 ble etterspurt, men er ikke fremlagt av arbeidsgiver. Arbeidsgiver uttalte at hun var *«smart nok til å huske»* hva som ble sagt.

Hun ble oppsagt muntlig på grunn av sitt livssyn som veganer. Hun ble beordret hjem fra arbeid 6. mai 2015. Den muntlige oppsigelsen ble skriftliggjort i e-post fra C 6. mai 2015. I e-posten fikk hun et *«tilbud»* fra arbeidsgiver om å bli fristilt umiddelbart fra arbeidsplikten. Hun ble deretter presset til å inngå en sluttavtale om avslutning av arbeidsforholdet. A begrunner oppsigelsen med at arbeidsgiver ble overrasket over et *«uvant stort fokus/tidsforbruk»* hun hadde *«på egen person»*. A fokuserte på hennes *«person»* og hennes *«valg»*. Disse valgene kan ikke være noe annet enn matvalg. Det ble ikke foretatt noen faglige valg i hennes avkortede prøveperiode på to dager.

Det er ikke riktig, slik A anfører, at hun skulle ha tatt initiativ til avslutningen av arbeidsforholdet, eller at hun hadde *«ønsket»* dette. Hun fikk et ultimatum fra arbeidsgiver i møtet 6. mai 2015.

Det var avtalt en seks måneders prøvetid for henne. Den korte varigheten av arbeidsforholdet viser at A ikke opprettholdt sine forpliktelser knyttet til prøvetid etter arbeidsmiljøloven. Prøvetiden er ment å hjelpe en ny medarbeider inn i alle aspekter av arbeidssituasjonen. Dette gjelder spesifikt arbeidstakers tilpasning til arbeidet og vedkommendes faglige dyktighet eller

pålitelighet, slik dette fremgår av arbeidsmiljøloven § 15-6. Dette stiller krav til arbeidsgivers saksbehandling og oppfølging av ny medarbeider.

Hun er sterkt uenig i at hun ikke ville kunne utføre jobben som interiørkonsulent like fullverdig og som enhver annen kompetent og dedikert person. Hennes interesse for mat ble ikke diskutert i ansettelsesprosessen. Interesse for mat ble nevnt som et punkt i stillingsannonsen som skulle besvares med en rangering på en skala fra 1 til 10. Hennes kosthold har uansett ingen innvirkning på hennes arbeidsutførelse.

Sakens rettslige side

Spørsmålet nemnda skal vurdere, er om A handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av livssyn overfor B i forbindelse med at arbeidsavtalen ble avsluttet ved en sluttavtale.

Grunnloven

Statens generelle forpliktelse til å sikre menneskerettighetene fremgår av Grunnloven §§ 92 og 98. Grunnloven § 2 fastslår at kristendommen og humanismen utgjør verdigrunnlaget for staten. Det fremgår av Grunnloven § 110 første ledd første punktum at: «*Statens myndigheter skal legge forholdene til rette for at ethvert arbeidsdyktig menneske kan tjene til livets opphold ved arbeid eller næring.*»

Det internasjonale diskrimineringsvernet

Staten har forpliktelser etter internasjonale menneskerettskonvensjoner, blant annet etter FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter og Den europeiske menneskerettskonvensjonen. Konvensjonene er inntatt i norsk rett gjennom menneskerettsloven § 2 (lov nr. 30/1999). Dette innebærer at de inkorporerte konvensjonene gis forrang foran annen nasjonal lovgivning dersom det er motstrid som ikke kan løses ved tolking. Det vises til menneskerettsloven § 3.

FN-konvensjon om sivile og politiske rettigheter

Tanke- og samvittighetsfrihet er en fundamental rettighet som er nedfelt i flere internasjonale konvensjoner, herunder FN-konvensjon om sivile og politiske rettigheter (SP). Artikkel 18 nr. 1 i SP fastslår:

«Enhver skal ha rett til tankefrihet, samvittighetsfrihet og religionsfrihet. Denne rett skal omfatte frihet til å bekjenne seg til eller anta en religion eller tro etter eget valg, og frihet til alene eller sammen med andre, offentlige eller private, å utøve sin religion eller tro gjennom gudstjeneste, iakttagelse av religiøse skikker, andaktsøvelser og undervisning.»

Individens tanke- og samvittighetsfrihet kan begrenses på de vilkår som er angitt i artikkel 18 nr. 3:

«Friheten til å utøve en religion eller tro skal ikke være gjenstand for andre begrensninger enn slike som er foreskrevet i lov og som er nødvendig for å beskytte den offentlige sikkerhet, orden, helse eller moral, eller andres grunnleggende rettigheter og friheter.»

Menneskerettskomiteen har presisert hvordan bestemmelsen skal tolkes i General Comment No. 22 (1993). I punkt 1 fremgår det:

«1. The right to freedom of thought, conscience and religion (which includes the freedom to hold beliefs) in article 18.1 is far-reaching and profound; it encompasses freedom of thought on all matters, personal conviction and the commitment to religion or belief, whether manifested individually or in community with others. The Committee draws the attention of States parties to the fact that the freedom of thought and the freedom of conscience are protected equally with the freedom of religion and belief. The fundamental character of these freedoms is also reflected in the fact that this provision cannot be derogated from, even in time of public emergency, as stated in article 4.2 of the Covenant.»

Artikkel 18 skiller mellom individers tanke- og samvittighetsfrihet og retten til å gi uttrykk for sin tro. Tanke- og samvittighetsfriheten er ubetinget (absolutt), og skal ikke være gjenstand for noen begrensninger. Dette følger av General Comment No. 22 (1993) punkt 3. Individers rett til å gi uttrykk for sin tro omfatter en rekke aktiviteter. I punkt 4 er det uttalt at denne retten blant annet omfatter følgende:

«The observance and practice of religion or belief may include not only ceremonial acts but also such customs as the observance of dietary regulations[...]”

Artikkel 26 fastslår et generelt ikke-diskrimineringsprinsipp som også innbefatter religion og «annen oppfatning»:

«Alle er like for loven og har uten noen form for forskjellsbehandling rett til lik beskyttelse av loven. I dette øyemed skal lovgivningen forby enhver form for forskjellsbehandling og sikre alle likeverdig og effektiv beskyttelse mot forskjellsbehandling på noe slikt grunnlag som rase, hudfarge, kjønn, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse, eiendom, fødsel eller stilling for øvrig.»

Den europeiske menneskerettskonvensjon

Staten er forpliktet til å respektere og sikre menneskerettighetene som fremgår av Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK). Dette innebærer at staten må iverksette positive tiltak for å sikre tanke- og samvittighetsfriheten også når det gjelder forhold mellom private parter.

Artikkel 9 fastslår individers tanke- og samvittighetsfrihet. Artikkel 9 har denne ordlyden:

«1. Enhver har rett til tankefrihet, samvittighetsfrihet og religionsfrihet; denne rett omfatter frihet til å skifte sin religion eller overbevisning, og frihet til enten alene eller sammen med andre og såvel offentlig som privat å gi uttrykk for sin religion eller overbevisning, ved tilbedelse, undervisning, praksis og etterlevelse.

2. Frihet til å gi uttrykk for sin religion eller overbevisning skal bare bli undergitt slike begrensninger som er foreskrevet ved lov og er nødvendige i et demokratisk samfunn av hensyn til den offentlige trygghet, for å beskytte den offentlige orden, helse eller moral, eller for å beskytte andres rettigheter og friheter.»

Ifølge Den europeiske menneskerettsdomstolen (EMD) representerer tanke- og samvittighetsfriheten en fundamental rettighet i et demokratisk samfunn.

Artikkel 9 omfatter både religiøse og ikke-religiøse oppfatninger. EMD har i flere avgjørelser lagt til grunn en vid forståelse av begrepet «livssyn». I en sentral dom om religionsfrihet, Kokkinakis mot Hellas (25. mai 1993), avsnitt 31, uttalte EMD:

«As enshrined in Article 9, freedom of thought, conscience and religion is one of the foundations of a 'democratic society' within the meaning of the Convention. It is, in its religious dimension, one of the most vital elements that go to make up the identity of believers and their conception of life, but it is also a precious asset for atheists, agnostics, sceptics and the unconcerned. The pluralism indissociable from a democratic society, which has been dearly won over the centuries, depends on it.»

EMD har uttalt at dersom en personlig eller kollektiv oppfattelse kan anses å være tilstrekkelig overbevisende, seriøs, sammenhengende og viktig («*views that attain a certain level of cogency, seriousness, cohesion and importance*»), kan ikke lenger en stat bestemme hvorvidt et livssyn eller en bestemt måte å gi uttrykk for det på, er legitimt eller ikke. Dette fremgår av EMDs avgjørelse Eweida og andre mot Storbritannia (15. januar 2013), avsnitt 81 (med ytterligere henvisninger):

«The right to freedom of thought, conscience and religion denotes views that attain a certain level of cogency, seriousness, cohesion and importance [...]. Provided this is satisfied, the State's duty of neutrality and impartiality is incompatible with any power on the State's part to assess the legitimacy of religious beliefs or the ways in which those beliefs are expressed [...].»

Som en generell regel skal nasjonale myndigheter ikke skape tvil om oppriktigheten av en individs oppfatninger, dersom det ikke foreligger solid og overbevisende bevis som støtter deres standpunkt, se S.A.S. mot Frankrike (1. juli 2014), avsnitt 56, og Kovalkos mot Latvia (31. januar 2012), avsnitt 57. På side 10 i EMDs veileder «*Guide to Article 9. Freedom of Thought, Conscience And Religion*» uttales det følgende:

“Nevertheless, the organs of the Convention have accepted the possibility of questioning the sincerity of an individual's alleged religion in exceptional cases. Certainly, as already pointed out above, it is not the Court's task to evaluate the legitimacy of religious claims or to question the validity or relative merits of interpretation of particular aspects of beliefs or practices. It is ill-equipped to delve into discussion about the nature and importance of individual beliefs, for what one person holds as sacred may be absurd or anathema to another and no legal or logical argument can be invoked to challenge a believer's assertion that a particular belief or practice is an important element of his religious duty. Nevertheless, this does not prevent the Court from making factual findings as to whether an applicant's religious claims are genuine and sincerely held (Skugar and Others v. Russia (dec.)).”

Den europeiske menneskerettskommissjonen (menneskerettskommissjonen ble inkorporert i EMD i 1998) uttalte seg om veganisme i sak W. mot Storbritannia (10. februar 1993).

Menneskerettskommisjonen erkjente i denne saken at veganisme, og annen motstand mot manipulasjon av dyreprodukter eller mot produkter som er testet av dyr, er omfattet av vernet som fremgår av artikkel 9. Saken handlet om en innsatt i et fengsel som var veganer. Han ønsket ikke å jobbe i fengselets trykkeri, fordi han ikke ønsket å komme i kontakt med animalske produkter, eller med produkter som hadde blitt testet av dyr. Menneskerettskommisjonen uttalte:

«The Commission recalls that the applicant refused to work in the print shop because as a Vegan he wished to avoid contact with animal products or products which has been tested on animals. The Commission notes that the Government do not contest that Veganism is capable of concerning 'conscience' or 'belief' within the meaning of Article 9 (Art. 9) of the Convention. The Commission's case-law establishes that this provision protects the sphere of private, personal beliefs and the acts which are intimately linked to these attitudes (see e.g. No. 10358/83, Dec. 15.12.83, D.R. 37, p. 142). The Commission finds that the Vegan convictions with regard to animal products fall within the scope of Article 9. Para. 1 (art. 9-1) of the Convention.»

Artikkel 9 nr.1 gir uttrykk for retten til tanke- og samvittighetsfrihet. Tanke- og samvittighetsfriheten og retten til å skifte sin overbevisning er absolutt og ubetinget. Retten til å gi uttrykk for sin overbevisning kan likevel begrenses ved lov, likevel bare i den grad det er nødvendig av hensyn til den offentlige trygghet, den offentlige orden, helse, moral eller for å beskytte andres rettigheter og friheter. Dette fremgår av artikkel 9 nr. 2, se også Eweida og andre mot Storbritannia (15. januar 2013), avsnitt 80. Oppregningen av legitime mål i artikkel 9 nr. 2 er ment å angi fullstendig adgangen til å begrense retten til å uttrykke sin overbevisning. De oppgitte legitime mål skal tolkes restriktivt.

Artikkel 9 bør ses i sammenheng med artikkel 14 som forbyr diskriminering på grunn av religion og «annen oppfatning». Artikkel 14 har denne ordlyden:

«Utøvelsen av de rettigheter og friheter som er fastlagt i denne konvensjon skal bli sikret uten diskriminering på noe grunnlag slik som kjønn, rase, farge, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse, tilknytning til en nasjonal minoritet, eiendom, fødsel eller annen status.»

Det nasjonale diskrimineringsvernet

Diskrimineringsloven om etnisitet § 6 (lov nr. 60/2013) forbyr diskriminering på grunn av livssyn. Bestemmelsen har denne ordlyden:

«Diskriminering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn er forbudt. Diskriminering på grunn av nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk regnes også som diskriminering på grunn av etnisitet. Forbudet gjelder diskriminering på grunn av faktisk, antatt, tidligere eller fremtidig etnisitet, religion eller livssyn. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn til en person som den som diskrimineres har tilknytning til.»

Med diskriminering menes direkte og indirekte forskjellsbehandling som ikke er lovlig etter § 7 eller § 8. Med direkte forskjellsbehandling 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. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnløstelse som fører til at personer stilles dårligere enn andre, og at dette skjer på grunn av etnisitet, religion eller livssyn.»

Forarbeidene (Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) til den tidligere diskrimineringsloven (lov nr. 33/2005) er fremdeles relevante ved tolkning av gjeldende diskrimineringslov om etnisitet. Det fremgår av Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) side 90 at religion og livssyn, etter departementets syn, bør likestilles som diskrimineringsgrunnlag, slik at også sekulære livssyn omfattes av diskrimineringsforbudet. På side 90 uttales:

«Dette er i tråd med tolkningen av Grunnloven § 2 og EMK artikkel 9 om religionsfrihet, hvor rettighetene tolkes vidt og omfatter enhver form for livssyn, både religiøse, ateistiske og agnostiske overbevisninger. Videre taler EUs rådsdirektiv 2000/78/EF om likebehandling i arbeidslivet for en slik løsning. I fortalen til direktivet i punkt 24 vises det til Unionens Erklæring nr. 11, som er knyttet til sluttakten til Amsterdam-traktaten, hvor det uttrykkes respekt for rettsstillingen til kirken og andre religiøse sammenslutninger og for filosofiske og konfesjonsløse samfunn. Det er derfor grunn til å tro at direktivet er ment å favne videre enn kun religiøse sammenslutninger, jf Ot.prp.nr.104 (2002-2003) om likebehandling i arbeidslivet kapittel 8.2.4.5, s. 31. Departementet er kommet til at en sidestilling av religion og livssyn vil gi det rimeligste resultatet. Samtidig innebærer denne løsningen best sammenheng med annen lovgivning, jf at livssyn også er tatt med blant diskrimineringsgrunnlagene i arbeidsmiljøloven § 54 B nr. 1.»

Forskjellsbehandling på grunn av livssyn kan være lovlig dersom vilkårene i diskrimineringsloven om etnisitet § 7 er oppfylt:

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

- a) den har et saklig formål,*
- b) den er nødvendig for å oppnå formålet og*
- c) det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere.»*

Forbudet mot diskriminering gjelder alle sider av et ansettelsesforhold. Dette fremgår av § 16 i diskrimineringsloven om etnisitet.

Bevisvurderingen

Prinsippet om fri bevisvurdering er, når ikke annet er bestemt ved lov, utgangspunktet for behandling av saker ved norske domstoler. Det samme prinsippet legges til grunn ved nemndas behandling av saker. Det foreligger i utgangspunktet ingen begrensninger for hvilke typer bevismidler partene kan påberope seg. Det er også opp til nemnda å vurdere hva som kan utledes av de ulike bevismidler, og hvilken vekt disse skal tillegges. Det er likevel slik at det gjennomgående vil ha liten selvstendig bevisverdi at innklagede forsikrer at det ikke har funnet sted diskriminering. I sammenheng med blant annet det som finnes av begivenhetsnære bevis, og de slutninger som kan trekkes av andre forhold, vil likevel forklaringer fra vitner ha bevismessig interesse.

Reglene om bevisbyrde er inntatt i diskrimineringsloven om etnisitet § 24 første ledd:

«Det skal legges til grunn at diskriminering har funnet sted hvis:

- a) det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering, og*
- b) den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har funnet sted.»*

Bestemmelsen fastsetter såkalt delt bevisbyrde. Det er i utgangspunktet B som må vise til omstendigheter som gir holdepunkter for at hun har blitt utsatt for forskjellsbehandling. En påstand fra klager er ikke tilstrekkelig for å fastslå at *«det er grunn til å tro»* at den annen part handlet i strid med loven. Nemnda foretar en konkret vurdering av om klagers påstand støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter.

I de tilfeller der bevisbyrden snus, vurderer nemnda om innklagede klarer å sannsynliggjøre at diskriminering likevel ikke har funnet sted. Nemnda foretar en totalvurdering ut fra den framlagte dokumentasjonen og partenes skriftlige og muntlige forklaringer.

Nemndas vurdering

Nemnda har kommet til at A ikke handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av livssyn overfor B.

Nemnda legger til grunn at den ikke er avskåret fra å behandle saken, selv om partene har inngått en avtale om avslutning av ansettelsesforholdet.

Diskrimineringsloven om etnisitet § 6 forbyr diskriminering på grunn av *«livssyn.»* Hvorvidt veganisme er omfattet av begrepet *«livssyn»*, fremgår ikke direkte av lovens ordlyd.

I forarbeidene til diskrimineringsloven om etnisitet omtales ikke veganisme direkte. I lovproposisjonen til den tidligere diskrimineringsloven om etnisitet, Ot. prp. nr. 33 (2004-2005) side 90, legger departementet imidlertid til grunn at religion og livssyn sidestilles, og at også sekulære livssyn er omfattet av diskrimineringsforbudet. Dette er i tråd med Grunnloven § 2, som fastslår at kristendommen og humanismen utgjør verdigrunnlaget for staten, og EMK artikkel 9 som fastslår individets tanke-, samvittighets- og religionsfrihet. Statens generelle forpliktelse til å sikre menneskerettighetene fremgår av Grunnloven §§ 92 og 98.

En gjennomgang av internasjonale rettskilder viser at begrepet *«livssyn»* skal fortolkes vidt. EMD har i sin rettspraksis slått fast at EMK artikkel 9 om tanke-, samvittighets- og religionsfrihet ikke bare omfatter godt etablerte religioner, men også en rekke ulike filosofiske overbevisninger. I sak W. mot Storbritannia (10. februar 1993) fastslo Den europeiske menneskerettighetskommisjonen at veganisme, som en filosofisk overbevisning, er omfattet av EMK artikkel 9.

Nemnda legger i det følgende til grunn at forbudet mot diskriminering på grunn av livssyn også omfatter veganisme, jf. diskrimineringsloven om etnisitet § 6.

A har stilt spørsmål ved om ombudet og nemnda har søkt bekreftelse og dokumentasjon på at B faktisk er, har vært, og/eller har tenkt å fortsette å være veganer. I sin uttalelse datert 1. juni 2016

tok ombudet stilling til hva veganisme som livssyn innebærer, og om B faktisk er veganer. Ombudet ga følgende vurdering:

«Få kjenner til at veganisme er et livssyn, og ifølge norsk vegansamfunns nettsider er det også vanlig å sammenblande vegetarisme med veganisme. At folk flest ikke regner et vegansk kosthold som en klar identitetsmarkør for livssynet veganisme er imidlertid ikke avgjørende for om diskriminering har skjedd, i og med at det ikke stilles krav om hensikt etter § 6.

B har gitt ombudet en detaljert framstilling av hvorfor hun er veganer. Hun uttaler blant annet at hun har veganisme som et etisk imperativ, og at hun unngår mat og andre forbruksartikler av animalsk opprinnelse. Videre at veganisme er et alternativ til hennes unødvendige forbruk av dyr, og at hun har kapasiteten og evnene til å etterleve konsekvensene, uten risiko for samfunn eller egen helse. Veganisme for B handler også om å leve i tråd med sin samvittighet. Ombudet legger på denne bakgrunn til grunn at B anser og har vegansime som sitt livssyn.»

Nemnda er i all hovedsak enig i ombudets vurdering. Nemnda merker seg at et individets tanke- og samvittighetsfrihet innebærer at vedkommende også har rett til å skifte sin overbevisning. Nemnda kan ikke se at det i denne saken er kommet frem omstendigheter som gir grunnlag for å reise tvil om at Bs livssyn som veganer, er oppriktig.

Nemnda har merket seg at partene ikke er enige om de faktiske forholdene, og at det på en rekke punkter står påstand mot påstand når det gjelder det som skjedde i møtene 5. og 6. mai 2015. B har anført at hun i disse møtene fikk et ultimatum fra arbeidsgiver om å si opp selv, eller å bli sagt opp. B opplevde at hun ikke lenger var ønsket i stillingen fordi hun hadde et kosthold arbeidsgiver mente ikke var forenlig med blant annet salg av kjøkkenutstyr. Arbeidsgiver har anført at samtalene handlet om Bs uvanlig sterke fokus på seg selv og sine nye matvaner. I Cs e-post 6. mai 2015 vises det også til et «tilbud» om at hun umiddelbart skulle fristilles fra sine arbeidsoppgaver. Som følge av dette engasjerte B advokat, som i brev datert 6. mai 2015 ga tilbakemelding til arbeidsgiver om at B ikke ønsket å fratre sin stilling frivillig.

Bs advokat presiserte i sitt brev datert 6. mai 2015 at dersom arbeidsgiver ønsket å avslutte Bs arbeidsforhold, mot Bs vilje og uten hjemmelsgrunnlag i arbeidsmiljøloven, kunne partene møtes for å avklare Bs situasjon. C foreslo da et forhandlingsmøte, som ble gjennomført 8. mai 2015. B har opplyst at det i forhandlingsmøtet ble avklart at ingen av partene ønsket å jobbe med hverandre. B valgte i møtet, etter en avveining av fordelene og ulempene ved å gå til sak, å inngå en sluttavtale. Hun har opplyst at hun gjorde dette fordi hun ikke lenger ønsket å arbeide i A, og selv om hun fortsatt var uenig i lovligheten av arbeidsgivers begrunnelse for å avslutte arbeidsforholdet.

Nemnda mener at det kan stilles spørsmål om A har sørget for et tilstrekkelig forsvarlig grunnlag for sine vurderinger og saksbehandlingen ved avslutningen av Bs arbeidsforhold. Spørsmålet om A overholdt sine arbeidsrettslige forpliktelser knyttet til oppfølging av ny medarbeider og saksbehandling ved avslutning av arbeidsforholdet, er likevel ikke i seg selv direkte knyttet til spørsmål om diskriminering har funnet sted. Det følger av diskrimineringsloven om etnisitet § 6 at B i så fall må være behandlet «dårligere» enn andre i «tilsvarende situasjon». Nemnda legger til grunn at en «tilsvarende situasjon» i denne sammenheng må bety andre arbeidstakeres

situasjon ved oppstart i et ansettelsesforhold. Siden arbeidsgiver uttrykte overfor B at hun ikke burde fortsette å jobbe hos A, noe som førte til at det til slutt ble inngått en avtale om avslutning av arbeidsforholdet, mener nemnda at hun må anses «dårligere» behandlet enn andre, i lovens forstand.

Ombudet har i sin uttalelse datert 1. juni 2016 gitt følgende vurdering om dette:

«Spørsmålet er om B ble dårligere stilt enn andre i en tilsvarende situasjon. Hun mener at hun fikk valget mellom å bli sagt opp eller si opp selv. Av brevet fra Bs advokat, Adele Røssnes, framgår det at B ikke ønsket å fratre sin stilling frivillig. Etter ombudets syn fremstår det som klart at B ikke ønsket å si opp sin stilling, eller inngå et forlik med arbeidsgiver. Ombudet mener derfor at B ble stilt dårligere i lovens forstand ved at hun ikke fikk fortsette å jobbe hos A.»

Som sagt er nemnda enig i at B ble behandlet «dårligere». Nemnda slutter seg imidlertid ikke til vurderingen om at det «fremstår som klart» at B ikke ønsket et forlik med arbeidsgiver. B har opplyst at hun, etter den behandlingen hun fikk fra arbeidsgiver, valgte å inngå sluttavtalen og ikke lenger ønsket å jobbe hos A. B var representert ved advokat under forhandlingene med arbeidsgiver, og da sluttavtalen ble inngått. Sluttavtalen ble også utformet av hennes advokat. Nemnda mener derfor det ikke er tilstrekkelig grunnlag for å anta at B ble utsatt for et urimelig eller utilbørlig press om å inngå sluttavtalen.

Nemnda har på denne bakgrunn vurdert om det er «grunn til å tro» at inngåelsen av sluttavtalen fant sted på grunn av Bs livssyn som veganer, eller om det skyldtes andre forhold.

A har i liten grad skriftliggjort de vurderinger som ble gjort i forbindelse med prosessen som førte til at sluttavtalen ble inngått, og det foreligger dermed lite «tidsnær» dokumentasjon. Nemnda legger imidlertid til grunn at veganisme faktisk var tema i de samtalene arbeidsgiver hadde med B de første dagene hun var på jobb. C har opplyst at arbeidsgiver allerede hadde en annen ansatt, som var vegetarianer, og at denne medarbeiderens kosthold ikke var et problem. A har videre anført at B hadde sterkt fokus på å få tilrettelagt for seg selv og sine nye matvaner, både før og ved tiltredelse i stillingen. Dette bekymret arbeidsgiver. Hvorvidt hennes fokus skyldtes nye matvaner, livssyn, eller andre forhold, var ifølge C av mindre betydning. A fryktet at det som ble opplevd som Bs selvpoptatthet og usedvanlig omstendelighet, også kunne oppleves negativt av kunder. Dette peker i retning av at det ikke var Bs veganske livssyn, som *sådan*, som var årsaken til at arbeidsgiver ønsket å avslutte hennes arbeidsforhold, men hennes manglende evne til å fokusere på arbeidsoppgavene i sine første arbeidsdager, noe A oppfattet som uheldig og sterkt bekymringsfullt med tanke på videre arbeid i virksomheten.

På bakgrunn av dette har nemnda under noen tvil kommet til at det ikke er «grunn til å tro» at arbeidsgivers ønske om å avslutte ansettelsesforholdet skyldtes Bs livssyn som veganer.

Nemnda har derfor kommet til at A ikke handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av Bs livssyn, jf. diskrimineringsloven om etnisitet § 6.

Klagen fra A har ført frem.

Nemndas uttalelse er enstemmig.

Sak 26/2016-1

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har gitt følgende uttalelse:

A handlet ikke i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av livssyn overfor B.

Jon Østensvig
møteleder

Johans Tveit Sandvin

Thorkil H. Aschehoug

Gislaug Øygarden

Kirsti Coward