

*Best. 232*  
B0877000 - ELJ/PJ

**UDSKRIFT  
AF  
ØSTRE LANDSRETS DOMBOG**

**DOM**

Afsagt den 5. april 2001 af Østre Landsrets 18. afdeling  
(landsdommerne Linde Jensen, Kallehaug og Benedikte Tegldal).

18. afd. nr. B-0877-00:

Fatima Andersen

(Adv. Harlang v/adv. Kaspar Lindhardt (prøve))

mod

Toms Fabrikker A/S

(Advokat Michael Svanholm).

Denne sag angår spørgsmålet om, hvorvidt den tilkendegivelse, som sagsøgte, Toms Fabrikker A/S, i 1998 fremsatte over for sagsøger, Fatima Andersen, om, at hun ved ansættelse i produktionen på sagsøgtes fabrik i Ballerup alene måtte bære tørklæde, såfremt dette kunne dækkes af den nethue, der bæres af ansatte i produktionen, indebar en overtrædelse af lov nr. 459 af 12. juni 1996 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Sagsøger bærer af religiøse grunde tørklæde og klæder således, at alene hendes hænder og ansigt ikke er dækket af tøj.

Der er enighed mellem parterne om, at sagsøgte i juni 1998 over for sagsøgeren tilkendegav, at hun ikke kunne opnå ansættelse i produktionen på sagsøgtes fabrik i Ballerup, hvis hun

under arbejdet ønskede at bære et tørklæde, der ikke kan dækkes af den foreskrevne nethue, der skal dække hår og eventuel privat hovedbeklædning.

Sagsøgeren har nedlagt påstand om, at sagsøgte tilpligtes til sagsøgeren at betale 50.000 kr. med tillæg af sædvanlig procesrente fra sagens anlæg til betaling sker.

Sagsøgte har nedlagt påstand om principalt frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb end 50.000 kr.

Sagen blev anlagt ved Ballerup ret den 2. december 1999 og ved Østre Landsrets kendelse af 15. marts 2000 henvist til behandling ved landsretten.

#### Sagens omstændigheder.

Sagsøgte søgte i 1997 bl.a. ved annoncering i "Søndagsavisen" efter "fabrikspersonale til beskæftigelse sandsynligvis frem til udgangen af november måned". Det fremgik af annonceringen bl.a., at arbejdet hovedsageligt bestod i pakning af chokoladeprodukter.

Sagsøgeren ansøgte medio november 1997 skriftligt sagsøgte om en sådan ansættelse.

I skrivelse af 17. november 1997 svarede sagsøgte bl.a.:

".....

#### Vedr.: Ansøgning omkring arbejde i produktionsafdelingen

Vi takker dig for din ansøgning om job i produktionen og på lageret.

Imidlertid må vi meddele dig, at vi på nuværende tidspunkt ikke har flere ledige stillinger, vi kan tilbyde dig.

Til din orientering ønsker vi at have din ansøgning liggende i Jobbanken i en 6 måneders periode. Vil der i den mellemliggende periode blive nogen stillinger ledige, vil du komme med i betragtning.

....."

I skrivelse af 8. januar 1998 til sagsøgeren meddelte sagsøgte, at der forventedes at være nogle ledige stillinger inden for en overskuelig fremtid, og sagsøgeren blev anmodet om at kontakte sagsøgte, såfremt hun stadig var interesseret i ansættelse.

I skrivelse af 25. marts 1998 til sagsøgeren forespurgte sagsøgte, om sagsøgeren stadig var interesseret i et eventuelt job i produktionen.

Sagsøgeren har bl.a. forklaret, at hun kontaktede sagsøgte telefonisk flere gange, og at hun blev henvist til at deltage i et orienteringsmøde den 8. juni 1998 hos arbejdsformidlingen i Frederikssund.

Sagsøgeren deltog i mødet, og hun tilmeldte sig et uddannelsesforløb "Intro til levned- og nydelsesmiddelindustrien", der afholdtes af AMU-Center København fra midten af juni 1998. Sagsøgeren har forklaret om bl.a. de spørgsmål om at bære tørklæde, som hun stillede på mødet den 8. juni 1998 og under kurset. Der henvises til sagsøgerens forklaring nedenfor.

Om det omhandlede uddannelsesforløb, "Intro til nærings-nydelsesmid. med kvalitetsbevidsthed", er bl.a. oplyst, at der var tale om et kursusforløb på i alt 7 uger med 2 ugers praktik på sagsøgtes fabrik i Ballerup. Uddannelsesforløbet bestod af følgende elementer: Personlig udvikling (1 uge), pakkeoperatør 1 (2 uger), almen produktionshygiejne (1 uge), "Praktik hos Toms" (2 uger) og kvalitetsbevidsthed (1 uge).

Kursusforløbet foreligger i sagen oplyst ved en "Vandrejournal", hvoraf bl.a. fremgår, at "AF-Frederikssund/Toms Fabrikker" er angivet under rubrikken "Rekvirent". Antallet af kursister er angivet til 16.

Der er mellem parterne enighed om, at sagsøgtes repræsentant, Jette Bodilsen, i juni 1998 over for sagsøger tilkendegav, at sagsøger ikke kunne opnå ansættelse i produktionen på sagsøg-

tes fabrik i Ballerup, hvis hun under arbejdet ønskede at bære et tørklæde, der ikke dækkedes af sagsøgtes nethue.

I skrivelse af 3. august 1998 til sagsøgeren oplyste Jette Boddilsen på vegne af sagsøgte følgende:

".....

Vedr. hovedbeklædning.

Vi skal hermed meddele dig, at det i produktionen ikke er tilladt at bære anden hovedbeklædning end den udleverede nethue, heller ikke selv om anden hovedbeklædning bæres under nethuen. Såfremt du ikke er istand til at acceptere dette, kan du ikke arbejde i produktionen på Toms Chokoladefabrik.

....."

I skrivelse af 7. august 1998 rettede Fabrik- og Specialarbejdernes Forbund henvendelse til sagsøgte i anledning af skrivelserne af 3. august 1998.

I skrivelse af 21. august 1998 svarede underdirektør Torben Lyster-Clausen på vegne af sagsøgte bl.a. følgende:

".....

**Vedr.: Hovedbeklædning i produktionen.**

Efter at være blevet orienteret om denne sags detaljer, ser det ud til at der mangler nogle yderligere informationer, før man kan få den fulde forståelse for vores holdning til sagen omkring hvilke hovedbeklædninger, der er tilladt i produktionen.

Fabrikken er godkendt leverandør til den Engelske supermarkedskæde TESCO samt den Svenske kæde ICA.

Denne godkendelse har været af vital betydning for Ballerup Fabrikken.

For at blive godkendt leverandør er der forskellige krav til bl.a. arbejdsuniform, der skal opfyldes. Herunder også at den hovedbeklædning vi anvender, er blevet godkendt.

Opfylder vi ikke disse krav, vil vi ikke kunne opretholde vores godkendelser som leverandør.

Jeg beklager, at vi åbenbart ikke i tidligere korrespondance, har været mere tydelige. Jeg håber med dette brev, at de sidste tvivlsspørgsmål er ryddet af vejen.

....."

Af sagsøgttes instruks for kvalitetssikring fremgår under pkt. 4 bl.a., at der stilles nærmere krav til bl.a. medarbejdernes hygiejne, herunder rengøring af hænder inden arbejdet påbegyndes og efter alle pauser m.v. Om "Medarbejderens påklædning med mere" fremgår følgende:

"....."

- Hår og privat tøj skal være dækket af firmaets beklædning.
- Armbåndsure, smykker, ørestickers, øreklips og kæder må ikke bæres i produktionen. Det er dog tilladt at bære en glat vielsesring. Glatte ørenringe i ét stykke, med en diameter på max. 1,5 cm er desuden tilladt.
- Har du et åbent sår på hænderne, skal du informere din sektionsleder, som vil afgøre om du skal overføres til andet arbejde.
- Hvis du har brug for plaster, skal du bruge det blå plaster med metalstrimmel, som kan fanges af metaldetektoren, hvis du skulle tabe plasteret. Hvis det blå plaster ikke kan dække såret, skal du bruge en ren bomuldshandske eller eventuelt en gummihandske til at dække eventuel forbindelse.
- Neglelak på fingerneglene, er kun tilladt hvis du tager en ren bomulds- eller gummihandske på.

....."

Under afsnittet om "Fremmedlegemer og skadedyr er bl.a. anført følgende:

"....."

- Døre og vinduer i produktionslokalet må kun holdes åbne, hvis åbningen dækkes af insektnet.
- Glas og porcelæn må ikke forefindes i produktionsområdet.
- Personlige ejendele (tasker, punge og lignende) må ikke forefindes i produktionslokalet, og skal anbringes på anvist sted.
- Frokost, kage, tyggegummi, drikkevarer (bortset fra vand) og andre liniefremmedeprodukter må kun spises/drikkes i pauserummene og på anvist sted.

Dog er det tilladt at anvende udleveret tyggegummi (Fluorette) i de afdelinger, der er godkendt til dette.

- Det er kun tilladt at ryge i pauserummene.

....."

Der er mellem parterne enighed om, at den ovennævnte instruks, der foreligger i "Version 6" af 1. november 1998 også var uændret gældende på tidspunktet for nærværende sags hændelsesforløb.

Ved skrivelse af 10. november 1998 rettede sagsøgers advokat henvendelse til sagsøgte, og i skrivelse af 18. november 1998 svarede sagsøgte bl.a.:

".....

På et jobtræningskursus afholdt for arbejdsledige af AMU-centrene var en medarbejder her fra virksomheden til stede og orienterede om de krav, der stilles, for at man kan arbejde i vor produktion. Der er krav til beklædning, herunder nethue, hvilket krav stilles af levnedsmiddelmyndigheder og større kunder. På et sådant orienteringsmøde har Fatima Andersen været til stede, og vor medarbejder har der bekræftet, at man alene kan bære tørklæde, hvis dette samt hår kan bæres under den udleverede nethue.

...

Til Deres orientering kan vi i øvrigt oplyse, at ca. 20% af vore timelønnede medarbejdere er af udenlandsk herkomst. Vi har således et meget stort antal medarbejdere med mange forskellige etniske og religiøse baggrunde.

....."

Parternes advokater har til brug for nærværende sag indhentet oplysninger om beklædnings- eller uniforms-instruktioner fra andre virksomheder.

Af personalehåndbogen for McDonald's Danmark A/S fremgår bl.a. følgende i afsnittet om "Personlig fremtræden og hygiejne":

".....

**Uniform:** Uniformen, som du får udleveret af os, skal altid være ren, strøget, hel og pæn. Hvis du

af religiøse årsager ønsker at bære tørklæde i stedet for hat, udleveres dette af McDonald's.

...

Hår og skæg: Håret skal være væk fra ansigtet og i øvrigt gemmes under en hat eller et tørklæde. Hatten eller tørklædet bæres, uanset hvor i restauranten du arbejder. Hvis håret ikke kan gemmes under hat eller tørklæde, skal det være sat op. For herrene gælder det, at man skal være glatbarberet eller have et kort velplejet overskæg.

....."

Det er oplyst, at McDonald's indførte formuleret "politik vedrørende tørklæder" pr. 24. august 1999.

Af "Forslag til personalepolitik" på Århus Kommunehospital fremgår bl.a. følgende i afsnittet om "Påklædning":

".....

Retningslinier for påklædning kan aftales i de lokale afdelingsudvalg.

Uniformeringen bør være hensigtsmæssig, således den er tilpasset de arbejdsmæssige krav, der er tilknyttet til stillingen - hygiejne, seriøsitet, m.m.

Det er vigtigt

at have for øje at påklædning er arbejdstøj  
at hospitalet stiller uniform til rådighed,  
herunder tørklæde

....."

Det er oplyst, at forslaget er fremsat med henblik på godkendelse i Hovedsamarbejdsudvalget efter sommerferien 2000.

Af "Hygiejnereglementet - 1" (Personalehåndbog 1. november 2000) fra Steff-Houlberg Slagterierne fremgår bl.a. følgende:

".....

1. Privat tøj skal være dækket af firmaets beklædning.
2. Håret skal være fuldstændig dækket af firmaets hue med hårnet. Ekstra hårnet kan benyttes hvis nødvendigt.

....."

Af skrivelse af 24. januar 2001 fra KiMs A/S fremgår bl.a. følgende:

".....

**Retningslinier for hovedbeklædning**

KiMs A/S har ingen specifikke, nedskrevne retningslinier på dette område, når det drejer sig om hovedbeklædning af religiøse årsager.

I fabriksmiljøet har vi en skriftlig hygiejnepolitik, som stadfæster arbejdsbeklædningen. I denne gives ingen mulighed for at anvende ovenfor omtalte hovedbeklædning, men alene den hovedbeklædning, som hører til arbejdsbeklædningen, der leveres af KiMs A/S. Denne politik bliver ansøgere gjort bekendt med forud for ansættelsen, og det har ikke givet problemer hidtil.

I administrationen er vi i skrivende stund ikke blevet konfronteret med problemstillingen, idet vi ikke har haft ansatte eller ansøgere, der har fremsat ønske om at bære speciel hovedbeklædning af religiøse årsager.

Vore holdning til dette er dog, at vi ikke ser noget problem i at efterkomme et sådant ønske for administrativt personale, der er placeret uden for fabriksmiljøet, og som derfor ikke er underlagt de specielle hygiejneregler, der findes i fabrikken.

....."

Af skrivelse af 24. januar 2001 fra Tholstrup Cheese A/S fremgår bl.a. :

".....

**Retningslinier for hovedbeklædning**

Tholstrup Cheese A/S har ingen nedskrevne regler for brug af religiøst betinget hovedbeklædning.

Til Deres orientering vedlægger jeg vort regelsæt for beklædning i pakkeri og produktion.

....."

Af det nævnte regelsæt fremgår bl.a. følgende i afsnittet om påklædning:

**"Ure og smykker:**



Fordi ure og smykker kan medbringe rigtig mange mikroorganismer og nemt kan tabes, må de ikke bæres i produktions- og pakkerilokalerne. Glat vielsesring og gennemgående ørenringe uden led og sten undtaget. Disse genstande bæres på eget ansvar med hensyn til den personlige sikkerhed.

**Håret:**

For at undgå hår og skæg i fødevarerne skal der bæres håret og evt. skægbind i rød, hvid, gul og blå zone. Desuden findes der mange mikroorganismer i hår og skæg.

**Arbejdstøj:**

Tholstrup stiller arbejdstøj til rådighed. For medarbejdere i rød, hvid, og gul zone skiftes til rent arbejdstøj hver dag.

Arbejdstøj består typisk af bukser, T-shirt og busseronne/jakke. Tøjet er gennemgående hvidt, men er også afhængig af, hvilken zone du arbejder i.

....."

Af skrivelse af 1. februar 2001 fra Arla Foods amba fremgår bl.a. følgende:

".....

Vi kan oplyse, at Arla Foods har et hygiejneregulativ, som er gældende for alle vores virksomheder. Regulativet, som er et minimumskrav kan suppleres med yderligere krav, gældende for den enkelte virksomhed.

....."

Formuleringen fra regulativet tager sig ud således:

"Personale, der færdes i produktions- og pakkeområder, skal i arbejdstiden være iført følgende arbejdstøj:

Ren arbejdsdragt uden udvendige brystlommer.  
Ren hovedbeklædning, som dækker håret.  
Skægbind skal bæres af personer med fuldskæg ved arbejde i områder, hvor der er risiko for, at der kommer hår i produktet.  
Særligt fodtøj."

Det bemærkes, at virksomheden, jf. arbejdsmarkedsoverenskomst, er pligtig at stille al beklædning til rådighed for medarbejderen.

Der tillades kun anvendt den beklædning, som virksomheden jf. overenskomsten stiller til rådighed.

..... "

Forklaringer:

Under domsforhandlingen er der afgivet forklaring af sagsøger Fatima Andersen samt af vidnerne Peter Dalsberg, Seima Sultan Raja, Fatima Boujida, Per Andersen Repstock, Jette Bodilsen og Maria Bjerg Pedersen.

Fatima Andersen har forklaret, at det er en religiøs pligt for hende at være iført tørklæde og klæder således, at alene hendes ansigt og hænder ikke er dækket af tøj.

På baggrund af en annonce søgte hun i midten af november 1997 om ansættelse hos Toms Fabrikker, hvorfra hun modtog svar ved brev af 17. november 1997. Hun, der ønskede at være opført i sagsøgtets jobbank, svarede både på dette brev og på det senere brev fra Toms af 8. januar 1998. Hun aftalte telefonisk i januar 1998, at hun skulle ringe, når hun havde afviklet en ferie på 3 uger, som hun allerede havde bestilt. Derfor ringede hun på ny i februar 1998, hvor medarbejderen hos Toms svarede, at man ikke havde et aktuelt behov for ansættelser, men at man ville kontakte hende senere. I slutningen af marts måned forhørte hun sig på ny om muligheden for ansættelse, løn og tillæg. Hun kontaktede igen Toms den 3. juni 1998, og hun fik nu at vide, at jobbanken var flyttet til Frederikssunds afdelingen hos Arbejdsformidlingen, som hun så kontaktede. Hun fik oplyst, at der blev afholdt et orienteringsmøde den 8. juni 1998, og hun deltog i dette møde.

Det var i høj grad Toms, der prægede mødet, og der var såvel chokoladeprodukter som oplysninger om stillingsprofiler hos Toms på alle bordene. Det var primært Jette Bodilsen, der talte på mødet og grundigt gennemgik Toms ansættelsesforhold. Hun lovede "job til alle". Mødet varede 3 timer, og deltagerne blev opfordret til at tilmelde sig AMU-kurset for at forbedre deres kvalifikationer. Selv havde hun ikke før hørt om AMU-kurset. Hun var dengang arbejdsledig, men hendes fremmøde var helt frivilligt. Ved afslutningen af mødet blev deltagerne op-

fordret til at have en samtale med Jette Bodilsen, AMU-konsulentent eller Per Repstock. Mange havde samtaler, og hun stillede sig først i køen ved AMU-konsulentent, hvor hun blev skrevet op til kurset. Derefter stillede hun sig i køen ved Per Repstock. Da det blev hendes tur, oplyste hun om sin tidligere beskæftigelse dels på Grønttorvet dels med industrisyning, og hun stillede spørgsmål om, hvorvidt hun kunne bære sit tørklæde. Drøftelsen foregik "højt", og Per Repstock lod spørgsmålet gå videre til Jette Bodilsen, der sad ved et bord ved siden af. Hun havde i øvrigt forstået på Per Repstock, at hendes kvalifikationer gjorde, at hun var sikker på at få et job, også da hun accepterede aftenarbejde. Jette Bodilsen afviste, at hun kunne bære sit tørklæde og henviste til hygiejneforskrifterne i produktionen. Selv håbede hun imidlertid, at der stadig var en mulighed for ansættelse, hvorfor hun fortsat var interesseret i AMU-kurset.

Hun begyndte kort tid efter på AMU-kurset, og blandt de øvrige 15 deltagere var der én, der allerede havde fået en ansættelseskontrakt med Toms, og de øvrige deltagere regnede alle med ansættelse der. Hun var stadig usikker på tørklædespørgsmålet, og da hendes dagpenge ophørte, var hun meget interesseret i at finde en afklaring. Hun ringede til Toms, hvor man henviste til, at Toms ville være repræsenteret på kurset.

Det var Jette Bodilsen, der kom til stede på kurset, hvor hun gennemgik forholdene på Toms, herunder orienterede om den samtale om jobmuligheder, der ville være, når praktikperioden på 2 uger på Toms blev afsluttet. På hendes spørgsmål om tørklæde oplyste Jette Bodilsen, at Toms ville gå med til, at tørklæde kunne bæres under nethuen. Dette ville imidlertid medføre, at hendes hals og nakke ikke kunne dækkes, og derfor var det ikke nogen løsning. Jette Bodilsen sagde direkte, at hun ikke kunne deltage i praktikforløbet, når tørklædet ikke kunne være under nethuen. Hun havde tilbudt at sy og vaske tørklædet efter Toms hygiejneregler eller at lade tørklædet indgå i Toms vaskeordning og tage tørklædet ned under kitlen og hæfte det til sin trøje. Drøftelsen fandt sted åben for alle de tilstedeværende, ligesom hun åbent bad om en skriftlig bekræftelse på sagsøgtes afvisning.

Afvisningen var årsag til, at hun ikke deltog i den fortsatte del af AMU-kurset herunder i praktikforløbet hos Toms.

Hun rykkede telefonisk for den lovede skriftlige bekræftelse og spurgte igen om muligheden for at finde en løsning. Hun talte med Maria Bjerg, der henviste til produktionslederen, Hans Jørgen Filtenborg, men det gav intet nyt resultat. Hun talte med Maria Bjerg igen, og denne oplyste, at spørgsmålet var blevet drøftet, men at kitlen ikke gik så højt op, at tørklædet kunne dækkes under kitlen og nethuen.

Hun modtog sagsøgtes skrivelse af 3. august 1998. Hun fik ikke samlet et tilstrækkeligt antal timer sammen til at bevare dagpengeretten, og hun kom siden på kontanthjælp. Fra august 2000 har hun været under uddannelse i et 2-årigt forløb. I perioden mellem ophøret på AMU-kurset og det nuværende uddannelsesforløb har hun haft småjobs, således i Magasin med reparation af tøj samt på en barnevognsfabrik. Meget kortvarigt har hun været på et vaskeri.

Peter Dalsberg har som vidne forklaret, at han siden den 2. januar 1998 har været produktions- og logistikdirektør på Toms Fabrikker. Sagsøgtes omsætning er i dag på ca. 1,5 mia. kr., og der er ca. 1.500 ansatte i alt. Der er to fabrikker, den største i Ballerup med ca. 500 ansatte i produktionen og en anden fabrik i Avedøre med ca. 150 ansatte i produktionen. Af de nævnte har henholdsvis ca. 15 % og ca. 25% fremmed kulturel eller etnisk baggrund. På fabrikken i Ballerup er ca. 75% og på fabrikken i Avedøre er ca. 45% af de ansatte kvinder.

Den fastsatte instruks om kvalitetssikring opfylder bl.a. de myndighedskrav, der stilles af Fødevaredirektoratet, dog er det Toms, der fastsætter detailforskrifterne. Det er overordentligt vigtigt for Toms både af hensyn til hjemmemarkedet og i den hårde internationale konkurrence at have detailregler om bl.a. hygiejne og sikkerhed med nærmere fastlagte krav. Arbejdstilsynet i Danmark er meget opmærksom på arbejds- og sikkerhedstilrettelæggelsen, og udenlandske virksomheder, f.eks. det engelske Tesco og det svenske ICA, stiller store krav til

produktionsforholdene, herunder foretager Tesco uanmeldt kontrol som betingelse for fortsat samhandel, og ICA må forventes at ville gøre det samme. I produktionen på Toms fabrik i Ballerup er der mange transportbånd og maskiner, der ikke alle kan afskærmses, selvom produktionsforholdene tilrettelægges med henblik på at minimere risikoen for uheld. De fastsatte krav om medarbejdernes påklædning er begrundet i hensyn til både hygiejne og sikkerhed. Det er afgørende, at produkterne ikke bliver udsat for forhold, hvor der kan opstå bakteriologisk smitterisiko, hvilket er baggrunden for, at hår og privat tøj skal være tildækket. Smykker og tøj må kun bæres således, at disse genstande ikke kan gribes af roterende enheder. F.eks. er alle lommer på kitler syet således, at de sidder på inder-siden af tøjet.

Der har været krav om kasket og hårnet i hvert fald siden 1962, og vidnet foreviser i retten de to typer nethuer, som nu er den tilladte hovedbeklædning. Vidnet foreviser endvidere et eksemplar af den kittel, der bæres af ansatte i produktionsområdet. Der er ikke krav om særligt fodtøj, ligesom de ansatte i produktionen f.eks. kan have deres private benklæder på. Produktionen er tilrettelagt således, at alt under bordhøjde ikke kan påvirke produkterne. Alt, hvad der falder på gulvet, anses for affald. Han har forud for domsforhandlingen i dag talt med kvalitetschefen, Hanne Heimdal, der har bekræftet, at det ikke er nødvendigt at stille nærmere krav til de ansattes fodtøj og bukser.

Forevist sagsøger iført Toms kittel i retssalen forklarer vidnet nærmere, at sagsøgers beklædning ikke kan accepteres. Sagsøgers tørklæde kan ikke dækkes af kitlen og nethuen, idet der er løst hængende tøj omkring nakke og hals, og der er både en hygiejnemæssig og ikke mindst en sikkerhedsmæssig risiko forbundet hermed. Der kan være travlt i produktionen, og uforudsete situationer kan opstå, og af hensyn til både produktionen og de ansatte skal de ansatte kunne placeres ved forskellige arbejdspladser i produktionen. Det vil være meget vanskeligt for Toms at finde individuelle løsninger for, hvorledes de enkelte ansattes beklædningsønsker kan opfyldes under produktionsforholdene, for ønskerne kan være forskellige fra person

til person. Det er nødvendigt med generelle retningslinier, og det er et produktionskrav, at de ansattes kitler og hovedbeklædning skal indgå i Toms vaskeordning. Men selv hvis sagsøgers tørklæde omfattes af sagsøgtets vaskeordning, vil det stadig indebære en uacceptabel sikkerhedsrisiko. Tilsvarende gælder f.eks. øreringe med vedhæng. Hvis man skulle forestille sig en løsning, måtte det være noget i retning af en hel glat elefanthuelignende beklædning. I den skrappe internationale konkurrence er Toms imidlertid ikke i en position, hvor man kan bortse fra de store kunders strenge krav til produktionsforholdene, og Toms Fabrikker har heller ikke en størrelse, hvor man i forhold til udenlandske konkurrenter, f.eks. Nestlé, Phillip Morris og Marabou, kan fastsætte egne og anderledes normer.

I øvrigt har der ikke på Toms Fabrikker fra de mange ansatte med fremmed baggrund været fremsat ønske om at ændre på den situation, hvor det som nu er tilladt at bære et privat tørklæde, der dækkes af nethuen.

Seima Sultan Raja har som vidne forklaret, at hun, der har pakistansk baggrund, er muslim, men hun bærer ikke selv tørklæde. Hun deltog i mødet den 8. juni 1998 efter råd fra arbejdsformidlingen. Hun deltog også i det senere AMU-kursus, og hun husker sagsøger herfra. Hun husker, at en repræsentant for Toms kom til stede og gav udtryk for, at alle kunne få arbejde. Sagsøger stillede spørgsmål om sit tørklæde. Repræsentanten svarede, at man sagtens kunne bære tørklæde, men det skulle være under nethuen. Hun deltog også i praktikforløbet på Toms, hvor der var en pige, som måtte bære sit tørklæde under huen. Det gik hende på, hun var ked af det og ophørte i løbet af praktikperioden. Der var kun få, der efter praktikforløbet fik job. Hun fik heller ikke selv et konkret tilbud om ansættelse. Hun fulgte ikke den afsluttende del af AMU-kurset, dels da hun ikke havde fået ansættelse, dels da hun ikke længere var interesseret.

Per Andersen Repstock har som vidne forklaret, at han i 1998 var ansat som virksomhedskonsulent hos Arbejdsformidlingen i Frederikssund. Han igangsatte et samarbejde med Toms Fabrik-

ker, der havde et særligt behov for sæsonrekruttering. Arbejdsformidlingens interesse var, at man fik mulighed for at afvikle et praktikforløb på Toms Fabrikker. Arbejdsformidlingen var ikke ansættelsesmyndighed, men havde af hensyn til de ledige en naturlig interesse i samarbejdet. Informationsmøderne var ikke specielt beregnet til ansættelse hos Toms, men var et åbent tilbud til alle med henblik på ansættelse inden for levnedsmiddelindustrien. Der blev afholdt 8 møder, hvor arbejdsformidlingen i Frederikssund havde en koordinerende funktion i forhold til andre arbejdsformidlingskontorer på Sjælland. En repræsentant fra Toms, normalt Jette Bodilsen, kom til stede på hvert af møderne. Vidnet husker ikke specielt, at sagsøger skulle have spurgt om sit tørklæde, men Jette Bodilsen nævnte på møderne, at tørklæde og hår skulle være under nethuen af hensyn til hygiejne og sikkerhed. Vidnet forklarer, at Toms bl.a. på baggrund af krav fra udenlandske kunder var "utrolig fokuseret på sikkerhed og hygiejne".

Selv om Toms står som medrekvisit på den foreliggende "Vandrejournale" for AMU-kurset, indebar kurset ikke, at deltagerne var garanteret et job hos Toms, eller at kurset alene havde relevans for de kvalifikationer, som Toms efterspurgte. Kurset var således målrettet til ansættelse hos Toms eller i levnedsmiddelindustrien i øvrigt.

Fatima Boujida har som vidne forklaret, at hun, der er født i Marokko, har boet i Danmark siden 1984. Hun bærer sit tørklæde af religiøse grunde svarende til den måde, som sagsøger bærer sit tørklæde på.

I 1987 eller 1988 søgte hun et job på Toms fabrik i Ballerup, idet der havde været en annonce om ansættelsesmuligheder. Hun fik imidlertid afslag under hensyn til, at hun ikke kunne bære sit tørklæde. Der blev ikke dengang talt nærmere om håret eller om nethue.

Jette Bodilsen har som vidne forklaret, at hun, der er kontoruddannet, har været ansat hos Toms indtil 1998/1999. Fra 1994 var hun primært beskæftiget med rekruttering af nyt, primært sæsonansat, personale til beskæftigelse i produktionen.

Jobbanken var en mulighed for at sikre sig et rekrutteringsgrundlag. Der blev skrevet ud til interesserede på grundlag af fortegnelsen i jobbanken. Det var primært hende, der havde den første og grundlæggende samtale med en ansøger og herunder informerede om bl.a. produktionsforholdene hos Toms. Ansættelse forudsatte normalt en yderligere samtale med sektionslederen.

Hun deltog vist i alle de møder, som arbejdsformidlingen arrangerede på området. Hendes præsentation af Toms var i indhold svarende til indholdet af præsentationen i en grundlæggende samtale med en ansøger, herunder blev beklædningsreglerne gennemgået som noget af det første. Hun har været meget omhyggelig med at orientere nøje om reglerne om sikkerhed og hygiejne, og hun er sikker på, at hun har gennemgået den gældende instruks nøje. Hun har herunder forklaret om, at et tørklæde ikke var tilladt, når det ikke kunne bæres under og dækkes af nethuen.

Hun husker ikke drøftelser på møder med sagsøgeren, men hun vedstår sin skrivelse af 3. august 1998 og siger herom, at hun er enig i, at den er dårlig formuleret, når man ser den isoleret. Hun husker, at der var telefonsamtaler med sagsøger men kan i dag ikke huske nærmere om indholdet.

Toms havde ikke nogen bestemmende indflydelse på AMU-kursernes indhold. Hendes opgave var at komme til stede og forklare om, hvad Toms lagde vægt på. Det var i øvrigt arbejdsformidlingen og AMU-centrene, der stod for og tilrettelagde kurserne. Sådan som hun husker det, var der ca. 70% af de personer, der gennemgik praktikforløbet og afsluttede AMU-kurserne, der blev tilbudt ansættelse på Toms.

Maria Bjerq Pedersen har som vidne forklaret, at hun er kontoruddannet hos Toms Fabrikker, hvor hun var ansat fra den 1. august 1997 til den 28. februar 2000. Hun var bl.a. beskæftiget med opgaver i forbindelse med jobbanken og personale-spørgsmål. Hun deltog i sommeren 1998 i to til tre informationsmøder hos arbejdsformidlingen, hvor Toms havde indlæg. Det var Jette Bodilsen, som afholdt indlæggene, og bagefter kunne



deltagerne stille spørgsmål. Hun husker ikke sagsøgeren fra møder men husker hende fra telefonsamtaler, hvor sagsøgeren i en periode på 2-3 uger ringede adskillige gange for at høre nærmere om reglerne for at kunne bære tørklæde. Vidnet svarede sagsøger i overensstemmelse med de gældende beklædningsregler, som vidnet ikke kunne fravige, dvs. at tørklædet skulle være helt dækket af nethuen. Hun kan godt have talt med Hans Jørgen Filtenborg, der stod for sikkerhedsreglerne, men hun kan ikke huske nærmere herom i dag.

#### Procedure.

Sagsøger har til støtte for sin påstand i overensstemmelse med det afgivne påstandsdokument navnlig anført, at der foreligger en ulovlig, indirekte diskrimination. Sagsøger var som ansøger til en stilling - herunder en praktikstilling - hos sagsøgte omfattet af lov nr. 459 af den 12. juni 1996 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. Som arbejdsgiver har sagsøgte en forpligtelse i henhold til lovens § 2 til ikke at forskelsbehandle under selve ansættelsesforløbet, og efter lovens § 3 er sagsøgte ligeledes forpligtet til ikke at forskelsbehandle i forbindelse med praktikforløb. Sagsøgte har derfor handlet i strid med lovens § 2, jf. § 3, ved at afvise sagsøger som kandidat til ansættelse hos sagsøgte som sket. Det er en integreret del af sagsøgers religion at bære tørklæde offentligt, og sagsøgte har ikke påvist objektive, saglige og proportionale omstændigheder, der kan retfærdiggøre en afvisning af potentielle ansøgere alene med henvisning til, at de bærer et tørklæde som ansøgerens. Særligt proportionalitetskravet er ikke opfyldt, idet sagsøgtes krav om benyttelse af nethue og udelukkelse af at bære tørklæde, når det ikke kan dækkes af nethuen, er uproportionalt og i strid med sagsøgers ret til af praktisere sin religion ved at bære tørklæde. Kravet står dermed ikke i et rimeligt forhold til det formål, hygiejne m.v., som sagsøgte kræver opfyldt.

Sagsøgte har som arbejdsgiver pligt til at udforme reglement til uniform således, at de ansattes religion respekteres, og sagsøgte har ikke opfyldt denne forpligtelse, idet sagsøgte netop har afskåret sagsøger fra at udøve sin religion ved ikke

at kunne bære sit tørklæde. Der foreligger ikke modstående tungtvejende hensyn, og hensynet til hygiejne m.v. kan opfyldes uden at fratage sagsøger retten til at bære tørklæde.

Der foreligger således en indirekte diskrimination på grund af religion i strid med lovens § 2, stk. 1, jf. § 1, og sagsøgeren har derfor krav på en økonomisk godtgørelse efter lovens § 7, der passende kan fastsættes til 50.000 kr.

Sagsøger har henvist til internationale konventioner samt afgørelser fra internationale organer og fremmed retspraksis og herved gjort gældende, at lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. skal fortolkes i overensstemmelse med internationale konventioner, hvorfor retspraksis fra internationale organer - herunder Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol - bør inddrages ved fortolkning af den danske lov, for hvilken der foreligger kun sparsom dansk retspraksis. Der foreligger en krænkelse af sagsøgers rettigheder i henhold til Den Europæiske Menneskerettighedskonvention artikel 9 samt 14, og der foreligger tillige en krænkelse af sagsøgers rettigheder i henhold til FN-konvention om borgerlige og politiske rettigheder, artikel 18 og 16. Endelig er sagsøgers rettigheder i henhold til ILO konvention nr. 111 om forbud mod diskrimination på arbejdsmarkedet, artikel 1, stk. 1 (A), krænket.

Sagsøgte har til støtte for sine påstande i overensstemmelse med det afgivne påstandsdokument navnlig anført, at Toms hverken direkte eller indirekte har forskelsbehandlet Fatima Andersen på grund af religion eller andre af de i lov nr. 459 af 12. juni 1996 § 1 angivne grunde. Særligt har Toms ikke handlet i strid med loven, idet den eneste årsag til, at Fatima Andersen ikke kunne komme i betragtning til en stilling, var, at hun meddelte, at hun ikke ville anvende den foreskrevne nethue, hvorved bemærkes, at det tørklæde, som Fatima Andersen ønskede at anvende, ikke kunne dækkes af nethuen, hvilket ifølge Toms' generelle retningslinjer er et krav. Kravet om anvendelse af nethue i produktionen på den foreskrevne måde er et nødvendigt krav begrundet i sikkerheds-, sundhedsmæssige og hygiejniske årsager, jf. herved lov om fødevarer og lov om arbejdsmiljø. Kravet hører ind under en arbejdsgivers almindeli-

ge ledelsesret, og det stillede krav om anvendelse af nethue er sagligt og proportionalt: Kravet stilles til alle medarbejdere i produktionen og håndhæves konsekvent og ligeligt uden hensyn til religion, etnisk baggrund m.v. Der er således hverken tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling, og Toms har ikke pligt til at udforme retningslinjerne for påklædning således, at Toms i enhver henseende efterlever ønsker, der følger af en medarbejders særlige behov, herunder ønsker der helt eller delvist måtte kunne henføres til medarbejderens politiske, kulturelle, etniske eller religiøse baggrund. Der må lægges vægt på, at der er tale om levnedsmiddelproduktion. De af Toms fulgte retningslinjer er i overensstemmelse med den afvejning, som har fundet udtryk i loven og dens forarbejder, af hensyn til virksomhedernes dispositi- onsfrihed over for hensyn til beskyttelsen af religiøse eller etniske befolkningsgrupper mod diskrimination.

Loven er gennemført for at opfylde Danmarks folkeretlige forpligtelser på området, og de af sagsøger påberåbte konventioner giver ikke grundlag for fravigelse af den således gennemførte lovgivning. Det bestrides, at de påberåbte konventioner, bortset fra Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, som er inkorporeret i dansk ret, kan anvendes direkte. Videre foreligger der ikke nogen kränkelse, som indholdsmæssigt er dækket af konventionerne.

Det gøres gældende, at § 3 i loven ikke finder anvendelse, idet Fatima Andersen ikke har været ansat hos Toms, hvorved bemærkes, at Toms ikke er ansvarlig for de kurser eller lignende, som AMU-centre, arbejdsformidling eller lignende institutioner måtte afholde.

Det bestrides ex tuto, at Fatima Andersen har krav på en godtgørelse på 50.000 kr., idet der ikke foreligger omstændigheder, der begrundet et kompensationsbeløb af denne størrelse.

#### Landsrettens begrundelse og resultat.

Indledningsvis bemærkes, at det tørklæde, som sagsøger bærer, dækker hendes hoved, hals og det meste af panden, således at

alene hendes ansigtsoval er synlig. Tørklædet slutter tæt til issen og kinderne og er ligeledes tæt lukket under hagen, hvorimod det hænger mere løst ud over begge skuldre og slutter som et trekantet stykke foran midt på brystet og på ryggen næsten ved taljen.

Endvidere bemærkes, at sagsøgte efter sit endelige standpunkt har erklæret sig enig i, at sagsøger som ansøger til en stilling på sagsøgtes fabrik i Ballerup er omfattet af den personkreds, der nævnes i § 2, stk. 1, i lov nr. 459 af 12. juni 1996 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. Retten kan tiltræde dette og lægger herefter dette til grund.

Ved vurderingen af om sagsøger tillige kan anses for ansat og som sådan omfattet af lovens § 3, stk. 1, som sagsøger har gjort gældende, lægger retten vægt på, at det omhandlede AMU-kursus ikke alene var tilrettelagt med henblik på ansættelse hos sagsøgte, og at det var Arbejdsformidlingen og AMU-center København, der tilrettelagde kursets indhold og afviklede dette som forklaret af Per Andersen Repstock. Sagsøger fuldførte ikke kurset og deltog ikke i praktikforløbet hos sagsøgte, og blandt dem, der deltog og fuldførte hele kurset, skete ansættelse hos sagsøgte efter sagsøgtes særskilte vurdering, hvorefter nogle men ikke alle blev ansat. Efter bestemmelsens ordlyd og forarbejder findes sagsøger herefter ikke at have været "ansat" i lovens forstand.

I overensstemmelse med parternes samstemmende tilkendegivelser, som retten kan tiltræde, lægges det videre til grund, at sagsøgte ikke i handlingsforløbet har udøvet nogen direkte forskelsbehandling af sagsøger, og at det spørgsmål, som foreligger til pådømmelse herefter alene er, om sagsøgte ved at fremsætte krav over for sagsøger om, at hun under ansættelse i sagsøgtes produktion kun måtte bære tørklæde, når dette kunne dækkes helt af den foreskrevne nethue, har udøvet indirekte forskelsbehandling i strid med lovens § 1, stk. 1. Det bemærkes, at sagsøgtes skrivelse af 3. august 1998 har et andet indhold. Der har imidlertid været enighed mellem sagens parter om, at skrivelsens indhold ikke gengav sagsøgtes beklædningskrav korrekt, idet kravets indhold er som anført ovenfor.

Dommerne Linde Jensen og Benedikte Tegldal udtaler:

Det må anses for et tilsigtet formål med lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., at en arbejdsgiver bestræber sig på at tilrettelægge forholdene i virksomheden så smidigt, at bestemte beklædningskrav i virksomheden kan forenes med de ønsker om særlig beklædning, der af religiøse grunde fremsættes af ansøgere eller ansatte over for arbejdsgiveren. Men det fremgår også klart af bemærkningerne til lovforslaget (L 181/1996), at en arbejdsgiver på baggrund af hensyn til bl.a. sikkerhed og hygiejne på arbejdspladsen kan fastsætte bestemte beklædningskrav, som de ansatte må følge.

Håndhævelse af bestemte beklædningskrav kan indebære risiko for en indirekte forskelsbehandling i strid med § 1, stk. 1, i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. Med dette udgangspunkt må det efter vores opfattelse herefter afgøres på grundlag af en vurdering af sagens helt konkrete omstændigheder, om sagsøgtes beklædningskrav må anses for stridende mod den nævnte bestemmelse, jf. tillige lovens § 2, stk. 1, og disse bestemmelsers formål, eller om kravet må anses for så sagligt og proportionalt begrundet og administreret, at det er retmæssigt både efter de nævnte bestemmelser og efter EMRK art. 9 og 14.

Vi finder ikke grundlag for at tilsidesætte den forklaring om og vurdering af hygiejne og navnlig sikkerhedsmæssige forhold og risici i sagsøgtes produktion, som vidnet Peter Dalsberg har afgivet, og som ifølge vidnet videre har betydning for og sammenhæng med sagsøgtes kunde- og konkurrenceforhold.

Det er ubestridt, at sagsøgtes beklædningsregler er generelle, således at alle ansatte i produktionen på sagsøgtes fabrik i Ballerup er omfattet heraf. Vi lægger videre vægt på, at sagsøgtes fabrik omfattes af de regler om hygiejne og arbejdsmiljø og -sikkerhed, der bl.a. er fastsat i lov nr. 471 af 1. juli 1998 om fødevarer (jf. tidligere lov om levnedsmidler); herunder §§ 9 og 43, og i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 784 af 11. oktober 1999, herunder §§ 15 og

38. Sagsøgtes forpligtelser efter disse regler kan ikke op- hæves ved en accept fra sagsøger af egen risiko ved arbejde i produktionen.

Vi lægger vægt på, at der intet grundlag er for at antage, at sagsøgte, hos hvem efter det oplyste en ikke ubetydelig del af de ansatte har en anden etnisk, kulturel og/eller religiøs baggrund end den sædvanligt danske, har søgt at undgå opfyldelse af lov om forbud mod forskelsbehandling. Selvom sagen kunne have givet sagsøgte anledning til mere konkret at overveje, om der ikke kunne tilvejebringes en hovedbeklædning, der kunne imødekomme et ønske om beklædning, som det sagsøger gav udtryk for, og som kunne indpasses i sagsøgtes hygiejne-, arbejds- og sikkerhedsmæssigt begrundede beklædningskrav, finder vi ikke grundlag for at tilsidesætte sagsøgtes synspunkt om, at en ordning må være generel og ikke afhængig af individuel tilpasning. Det bemærkes herved, at Peter Dalsberg har oplyst, at der ikke i øvrigt fra den del af de ansatte i produktionen hos sagsøgte, der har anden kulturel og religiøs baggrund end dansk, er fremsat ønsker om ændring af den fastsatte beklædningsinstruks.

Vi finder herefter, at sagsøgtes beklædningskrav må anses for sagligt begrundet og administreret, og at kravet om proportionalitet - dvs. afvejningen af sagsøgtes forhold over for den betydning, sagsøgtes afgørelse havde for sagsøger - ikke under sagens konkrete omstændigheder kan medføre, at sagsøgtes beklædningskrav kan anses for uretmæssigt.

Samlet finder vi derfor ikke, at sagsøgte har overtrådt lovens § 2, stk. 1, jf. § 1, stk. 1, hvorfor vi stemmer for at fri- finde sagsøgte.

Dommer Kallehaug udtaler:

Sagsøgers tørklæde, som er beskrevet ovenfor, kan ikke skjules af den nethue, som Toms Fabrikker foreskriver anvendt af alle medarbejdere i produktionslokalerne.

Kravet om, at sagsøger ikke må bære et sådant tørklæde som produktionsmedarbejder på Toms Fabrikker, er uden enhver rime-

lig tvivl objektivt begrundet i hensyn til arbejdsbeskyttelse og hygiejnekrav og dermed i hensyn til arbejdets forsvarlige udførelse.

Sagsøgers ønske om at bære tørklæde og anden beklædning, som sikrer, at ikke andet end hendes ansigt og hænder er synlige for fremmede mænd, er et udslag af en nøje overholdelse af krav til kvindedragten i henhold til muslimsk tro og tradition, således som sagsøger og med hende mange andre af hendes trosfæller opfatter denne lære og dens rette efterlevelse.

Det følger af artikel 18 i FN's konvention af 16. december 1966 om borgerlige og politiske rettigheder og EMRK artikel 9, at sagsøger har ret til at bekende sig til sin tro, offentligt og privat at udøve sin religion og til at følge dens regler og påbud og til at udøve de ritualer, som hører med hertil, alt i overensstemmelse med Grundlovens § 67. Religionsfriheden er yderligere beskyttet ved lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, jf. § 1 og 2 i denne lov, hvis formål ifølge bemærkningerne navnlig har været at sikre, at Danmark lever op til de forpligtelser, som Danmark har påtaget sig ved at ratificere ILO-konventionen nr. 111 af 25. juni 1958 om forbud mod diskrimination på arbejdsmarkedet, jf. navnlig artikel 1 i denne konvention.

Toms Fabrikkers krav om, at medarbejdere i produktionen skal bære nethue og ikke må bære nogen yderligere hovedbeklædning, som ikke er dækket fuldt ud af nethuen, er en objektiv og helt generel regel, som gælder for alle nuværende og potentielle produktionsmedarbejdere, men dette krav rammer om ikke udelukkende så dog i langt overvejende grad muslimske kvinder, som af religiøse grunde ønsker at bære hovedtørklæde. Der foreligger derfor indirekte forskelsbehandling.

Det forhold, at der også findes muslimske kvinder, som ikke bærer hovedtørklæde eller alene et mindre hovedtørklæde, som kan skjules fuldt ud under en af Toms nethuer, kan ikke føre til et andet resultat.

Sagsøger har et af hensyn til religionsfriheden fuldt ud aner-

kendelsesværdigt ønske om at bære hovedtørklæde, som er beskyttet af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet blandt andet på grund af religion.

Landsretten må herefter afveje den retsbeskyttede position, som sagsøger i denne forbindelse indtager, over for de hygiejnekrav og hensyn til sikkerhed på arbejdspladsen, som Toms Fabrikker har påberåbt sig.

Det må anses for godtgjort, at sagsøger Fatima Andersen har udvist betydelig ihærdighed og igennem flere uger forsøgt at finde en løsning, som kunne tilfredsstille både Toms Fabrikker og hendes ønske blandt andet ved at foreslå at lade tørklædet indgå i Toms vaskeordning eller selv at vaske det efter Toms anvisning og ved at lade tørklædet yderligere fastgøre til hendes øvrige beklædning. Toms Fabrikker fastholdt heroverfor uden nærmere forhandling kravet om, at kun et tørklæde, der kunne dækkes fuldt ud af nethuen, kunne accepteres. Når der som her foreligger indirekte forskelsbehandling, hvilket som udgangspunkt strider imod loven, må det påhvile den, der hævder, at der foreligger objektive grunde, som gør en fastholdelse af et sådant krav nødvendigt af hensyn til arbejdets forsvarlige udførelse, at sandsynliggøre dette.

Afvisningen fra sagsøgte ses ikke primært at være behandlet på et niveau, der er højere end den person, Jette Bodilsen, som da stod for rekruttering af sæsonarbejdere og en elev. Jette Bodilsen har ikke haft nogen erindring om sagsøgers gentagne forespørgsler og henvendelser, og den drøftelse, der har fundet sted hos Toms Fabrikker har alene bestået i, at en elev har ringet henholdsvis en sikkerhedschef og en laboratorieleder op og fået besked om, at kravet ikke kunne fraviges.

Ved at iføre sig en af Toms arbejdskitler, som det blev demonstreret under domsforhandlingen, kunne sagsøger blot ved at knappe dens øverste knap fastgøre tørklædet langs hele halslinningen. Ved selv at vaske tørklædet efter Toms anvisninger og ved hver dag at iføre sig et nyt rent tørklæde, som udelukkende ville blive anvendt på arbejdspladsen, eller ved at lade sådanne arbejdstørklæder indgå i Toms vaskeordning for ar-



bejdsbeklædning, må de i sig selv berettigede hygiejnekrav, som Toms Fabrikker har påberåbt sig, anses for opfyldt, i hvert fald når Toms Fabrikker ikke mere konkret har påvist, hvorfor sådanne tiltag ikke ville have været tilstrækkelige. Det samme gælder med hensyn til faren for, at løsthangende dele af et hovedtørklæde skulle kunne blive grebet af bevægelige maskindele, transportbånd m.m.

Sagsøgte Toms Fabrikker har herefter ikke opfyldt sin bevisbyrde for, at der har foreligget så tungtvejende hensyn til arbejdets forsvarlige udførelse, at de kan opveje den respekt, som hensynet til sagsøgers religionsudøvelse betinger.

Der er ved denne fortolkning lagt afgørende vægt på, at lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet efter lovens begrundelse og generelle sigte må antages kun at skulle tåle sådanne indskrænkninger, som er klart indiceret, da loven ellers risikerer ikke at kunne opfylde de konventionsforpligtelser, som Danmark har påtaget sig.

Sagsøgte Toms Fabrikker har efter min opfattelse herefter tilsidesat § 2, jf. § 1 sammenholdt med § 7 i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, og jeg stemmer derfor for at pålægge Toms Fabrikker at betale en godtgørelse til sagsøger. Under hensyn til krænkelsens karakter, i hvilken forbindelse sagsøgte klart ulovlige tilkendegivelse i brevet af 3. august 1998 også må tillægges vægt, finder jeg, at godtgørelsen passende bør fastsættes til 20.000 kr. med procesrente fra sagsanlæg.

Der gives dom efter stemmeflertallet.

Statskassen betaler i henhold til den fri proces, som sagsøger har i sagen, sagsomkostninger til sagsøgte med i alt 35.000 kr.

T H I   K E N D E S   F O R   R E T:

Sagsøgte, Toms Fabrikker A/S, frifindes for den af sagsøger, Fatima Andersen, nedlagte påstand.

Statskassen betaler sagsomkostninger til sagsøgte med 35.000 kr.

Det idømte betales inden 14 dage fra denne doms dato.

(Sign.)

— — —  
Udskriftens rigtighed bekræftes. Østre Landsrets kontor, den 5 APR. 2001  
P.j.v.

