



Udskrift af dombogen

DOM

Afsagt den 14. december 2017 i sag nr. BS G-1756/2016:

Ligebehandlingsnævnet
Teglholmsgade 3
2450 København SV
som mandatar for
[person 1]
([person 1]s adresse)

Mod

[taxaselskab 1]
([taxaselskab 1]s
adresse)

Sagens baggrund og parternes påstande

Ligebehandlingsnævnet traf den 23. september 2015 afgørelse om, at [taxaselskab 1] havde handlet i strid med forskelsbehandlingsloven, da [person 1] blev fravalgt til en opgave for en af [taxaselskab 1]s kunder. [taxaselskab 1] havde i en e-mail begrundet afgørelsen med bl.a., at [person 1] i forbindelse med et internt informationsmøde hos [taxaselskab 1] ikke havde villet give hånd til den kvindelige servicechef fra [taxaselskab 1], og at det var udtryk for en kulturel forskel, som [taxaselskab 1] ikke ville risikere gav sig udslag i forhold til kunder omfattet af opgaven.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse er indbragt for retten i medfør af § 12, stk. 2, i lov om Ligebehandlingsnævnet, da [taxaselskab 1] ikke har efterlevet afgørelsen.

Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [person 1] har påstået, at [taxaselskab 1] skal betale 10.000 kr. til [person 1] med procesrente fra den 20. april 2015.

[taxaselskab 1] har påstået frifindelse.

Oplysningerne i sagen

Dommen indeholder ikke en fuldstændig sagsfremstilling, jf. retsplejelovens § 218 a, stk. 3.

Sagen er anlagt den 27. september 2016.

Ligebehandlingsnævnet traf den 23. september 2015 følgende afgørelse i sagen mellem [person 1] som klager og [taxaselskab 1] som indklagede:

"Klagen drejer sig om forskelsbehandling på grund af religion og etnicitet i forbindelse med, at indklagede gav klager afslag på en specialopgave.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager ikke kom i betragtning til en udbudt specialopgave.

Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klager på 10.000 kr. med procesrente fra den 20. april 2015, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager har i seks år været ansat som chauffør hos en vognmand, der kører for det indklagede taxiselskab.

Der er 379 vognmænd tilsluttet til det indklagede taxiselskab, og antallet af chauffører udgør cirka 2000, der er repræsentativt sammensatte i forhold til alder, køn og med forskellige religiøse og etniske tilhørsforhold.

Det indklagede taxiselskab orienterede den 13. januar 2015 klagers vognmand om en ny specialopgave vedrørende håndtering af kunder, der havde brug for taxikørsel på grund af flyafbud.

Opgaven bestod i, at chaufføren i lufthavnen skulle lede kunden i retning af taxierne og modtog betaling også for denne del af arbejdet.

Indklagede skulle bruge 10 chauffører til specialopgaven, der skulle starte den 13. februar 2015.

Indklagede fremhævede følgende kriterier ved udvælgelsen af chauffører:

»

- Dansk- og engelsktalende
- Serviceminded
- Profilbeklædt
- Ansvarsbevidst
- Evne til at planlægge og prioritere i hektiske situationer
- Evne til at bevare overblik og udføre opgaver med et smil"

Videre oplyste indklagede:

"Hvis din(e) chauffør(er), som sidste år udviste interesse i forbindelse med High End kørsel, er interesseret i at være en del af [navn] chaufførkorpset, bedes du returnere vedhæftede excel ark til: [email-adresse] med de angivne oplysninger. Noter venligst dit stam nr. i den mail du

returnerer. **Tilmelding skal ske senest: 20. januar 2015.**

Såfremt flere end 10 chauffører melder sig til, vil udvælgelse ske ved lodtrækning. Vi offentliggør, hvornår vi afholder lodtrækning i Servicecentret og såfremt du ønsker at overvære denne, skal du være velkommen.

Når lodtrækning har fundet sted, indkalder vi respektive chauffører til et informationsmøde, hvor opgaverne gennemgås detaljeret og hvor der er mulighed for at afdække eventuelle uafklarede spørgsmål. Vi vil bl.a. her orientere om, hvordan og hvornår chaufføren informeres om den enkelte opgave.”

Klagers vognmand tilkendegav i mail af 13. januar 2015 klagers interesse for specialopgaven.

Indklagede bekræftede den 14. januar 2015 i en mail til klager modtagelsen.

Klager modtog den 26. januar 2015 en invitation til informationsmøde den 30. januar 2015. Indklagede oplyste i mailen:

”Vi har valgt at lægge informationsmøde før lodtrækning. Når informationsmøde har fundet sted, informerer vi om lodtrækningsdag og -tidspunkt.”

Klager deltog i indklagedes informationsmøde om specialopgaven.

Klager kom ikke i betragtning til den ønskede specialopgave. Indklagede oplyste i mail af 2. februar 2015 til klager:

”Kære [klager]. Vi skal hermed informere dig om, at vi på baggrund af tidligere kundesager har vurderet og valgt ikke at tilbyde dig at indgå i [firmanavn] chaufførkorpset.”

Klager skrev den 3. februar 2015 til indklagede:

”Hej [navn]
Hvad er det for nogle kundesager?
Lodtrækningen finder sted idag. Og du melder dette ud idag?

Jeg har haft nægtet kørsel med en kunde som smækkede hårdt med min dør og som stank af sprut. Og en anden som kastede op og i første omgang selv accepterede at betale 200 oven i for opkastet men senere lavede en klage. Det er hvad jeg har haft af sager i 6 års kørsel primært fredag og lørdag aften. Hvilket er ganske normalt!!! Har du andet? For hvis ikke så vil dette bringes videre hvis du fortsat vil nægte min deltagelse.”

Indklagedes servicechef svarede samme dag:

”Hej [klager].

Som oplyst i telefonen, ligger der kundehenvendelser til grund for vores afgørelse samt det, at du ikke vil hilse / give håndtryk, da vi er til informationsmødet i fredags. For [indklagede] er det et udtryk for en kulturel forskel, som vi ikke vil risikere giver sig udslag i forhold til [kunde]-aftalen og dennes kunder. Der er ikke her tale om nye krav i forhold til de i forvejen opstillede – der er ganske enkelt tale om almindelig kundeservice.

Som [navn på mandlige medarbejder hos indklagede, der deltog på informationsmødet] oplyste i fredags, ville vi lægge en vurdering til grund for de ansøgere der var til chaufførkorpset. Dette betyder en umiddelbar fravælgelse af dem der ikke mødte op samt en vurdering af fremmødte.

Du vil ikke blive ringet op af [medarbejderen hos indklagede]. Såfremt ovennævnte giver anledning til yderligere kommentarer, skal jeg bede din vognmand/arbejdsgiver om at rette henvendelse til os, da det er hans vogn der tilbydes/ikke tilbydes kørslen.”

Klager skrev samme dag den 3. februar 2015 til direktøren hos indklagede:

”Hej [navn]

Tror næppe at vi har mødt hinanden personligt grundet den løbende rotering vi har haft i huset lige på din post:). Men det kan vel stadig nås.

Lidt om mig. Jeg er en chauffør, der har haft erhverkortet i snart 6 år og søn af vogn [nr.], der har kørt for dette selskab i 20-25 år hvis ikke mer'.

I fredags var jeg med til et møde omkring dette nye chaufførkorps. Efter mødet rakte [servicechefen hos indklagede] hånden ud nærmest decideret til mig. Og jeg gav hende som et svar et klap på skulderen, et smil med ordene at jeg ikke giver hånd. Det var hun lidt uforstående overfor så hun fik en kort forklaring. I min verden burde en som sidder i en virksomhed med så mange fra andre kulturer/religioner vide at vi er nogle muslimer som ikke giver hånd til kvinder. Det er ikke for at være respektløs det er blot ren religion. Men det kan også brydes hvis der er behov for det, og vi gør det i storartet stil til hverdag overfor folk vi ikke kender. Men [navn] er ikke en fremmed. Hun burde kunne vise den forståelighed eller melde det ud, hun føler, for vi arbejder i samme "hus" og tilhører familie; [navn på indklagedes virksomhed]. Endvidere kunne hun også der have meldt ud at det er noget man skal gøre hvis man vil være med i korpset.

Jeg er snart uddannet cand.merc.aud har arbejdet fire år for [navn] samt to år under [navn]. Har været selvstændig som translatør og bogholder/revisor siden 2006. Har haft 1.000 vis af sager i retten og politistationer - Jeg møder fremmede folk i massevis og er også typen der

rejser meget i udlandet. Dem jeg ikke har hilst på før kan jeg godt række hånden ud til ved førstegangsmødet, men de jeg har mødt flere gange får en kort forklaring om mit standpunkt og det vises der både respekt og forståelse for.

Jeg så helt klart at både [servicechefen] og [medarbejder hos indklagede] ville kunne udvise samme forståelse. For det er ikke første gang jeg møder [servicechefen] og der er heller ingen grund til at jeg redegører tingene for hende gang på gang og finder mig i at skulle give hende hånd mod min vilje. Men nej de fremhæv at vi bor i Danmark og her er nogle andre regler. Jeg er også født her og gør mit bedste for samfundet og det Danmark jeg kender der eksisterer forståelse, åbenhed, mangfoldighed og respekt. Man presses ikke til at gøre noget mod ens vilje og man tager hensyn til hinandens behov og ønsker. Jeg følte fx at det var dybt respektløst at der kun var blevet stillet spegepølse frem ved morgenbrødet når man kunne se at der var tre andre som var tilmeldt mødet med navne som Ahmet Muhammed Mehmet. De spiser ikke svin, det ved Gud og hvermand. Skal de ikke have noget at spise? Det samme fik jeg også sagt til nogle af de øvrige møder. Respekten skal gå begge veje. Og selvfølgelig skal vi som et multietnisk selskab tage hensyn til vores medarbejder og værdsætte dem.

Mht chaufførkorpset. Skulle en kunde række hånden ud i høflighed giver man selvfølgelig hånden ud i samme høflighed. Er det et kram, så det, kys, ligesåvel.

I mailen har hun anført at jeg ikke vil være med grundet de tre klager jeg har fået. Og dem har jeg forneden også redegjort for. Disse er ganske naturlige ting som forekommer når det er aftenkørsel og skyldes ikke chaufførens uhøflighed. Skulle man som chauffør istedet have fundet sig i at kunden smadrer løs på ens køretøj, takket nej til kundens venlighed med 200 kr i drikkepenge som de selv har indtastet og godkendt eller skal chaufføren beskyldes for et af de mange daglige fejl vi havde i opstarten af det nye anlæg som har gjort at en kunde ikke har fået sin vogn? Jeg har aktivt været inde og kommenteret på hvor man kunne gøre det bedre for at have færre fejl, så både chauffører og kunder får sig en bedre oplevelse og tur. Forudbetalingsløsninger, at man får kundens nummer og omvendt, at systemet selv fortæller kunden hvor bilen holder gennem data fra hans gps, mobilepay, at man indtaster dankortoplysninger og ikke skal kæmpe med betaling i vognen alene med kontokortet. Jeg har arbejdet med implementeringprocessor af it og været med til næsten samtlige nemid løsninger og ved hvor komplekst det kan være.

Vi er ikke et selvskab som halter bagud og vi er et selvskab der har større forståelse end nogen anden fordi vi har så meget forskellighed i os men vi er sammen og har det bedste bedste sammenhold i huset. Det er sådan jeg ser [indklagede].

Jeg ser frem til at høre fra Dem og må beklage at dette skulle bringes

helt op til Deres bord og ikke kunne ordnes nede i hierakiet, trods vi har en meget flad organisation.”

Direktør hos indklagede besvarede klagers henvendelse samme dag.

Klager skrev den 4. februar 2015 til direktør hos indklagede:

”Hej [navn]

Tak for dit hurtige svar.

Hvis dette er en jobsamtale så opfylder jeg samtlige kvalifikationer bedre end nogen anden, både hvad angår uddannelse samt sprogkundska-ber i såvel flydende engelsk, dansk, tyrkisk, tysk, kurdisk og arabisk skriftlig og mundtlig.

Udelukkelsen skyldes alene at jeg ikke rakte [servicechefen] hånden og som jeg også skrev er dette ikke første gang jeg møder [servicechefen]. Hun har fået forklaringen engang tidligere. Ydermere rakte [servicechefen] ikke hånden ud til alle. Hun var faktisk den eneste som rakte hånden ud for at sige farvel og decideret nærmest kun til mig og nogle få andre som hun kendte. Altså hvor atypisk en handling. Sensorer, læger og mange andre faggrupper, som har en konstant interrektion med de forskellige borgere med forskellige normer og værdier kan vise forståelse for dette punkt og det må da være en selvfølge at vi også kan.

Arbejdsbeskrivelsen er en ting og om jeg vil give hånd til [servicechefen] eller ikke er en hel privat ting mellem mig og [servicechefen]. Ved en almindelig jobsamtale, der ville beslutningstageren udspørge jobansøgeren om han vil have noget imod at række hånden ud til en kunde eller komme nærmere ind og skrevet dette i selveste opslaget at det var en nødvendighed at man giver hånd. "Fx for at kunne komme i betragtning i korpset er det en forudsigelse at de tilmeldte chauffører giver samtlige kunder hånden og byder dem velkommen og viser dem den vogn de skal køre med". Tror personligt at der nærmest på intet tidspunkt vil være tid til at have den interaktion med kunden i den travlhed, så hvorfor overhovedet tage det op? Man kunne også udspørge taxa - skal de chauffører vognmænd som ikke giver hånd finde sig et andet selskab?

I opslaget står intet af ovenstående og man har blot udelukket, på grund af en personlig irritation men vi skal holde vores personlige følelser og holdninger ude og køre dette professionelt. Vi kunne vel heller ikke tillade os at udelukke hinanden for det ene og tredje grundet politiske synspunkter. Jeg har ydermere efter vores samtale også gjort rede for at det med ikke at give hånd er noget der ikke vil komme på tale om overfor en kunde, men det vil det overfor [servicechefen] da vi et eller andet sted er kollegaer og har et andet forhold end til en udefra huset og af denne årsag bør have en hel anden forståelse og respekt for hinanden.

Denne forståelse har vi fx når vores mange chauffører holder EID, eller faster, eller tager til fredagsbøn eller har ferie, eller har skæg der alle er punkter man praktiserer af religiøse årsager - ligesåvel som ikke at give hånd. Og for dem alle gælder at disse kan brydes hvis der er en nødvendighed bag. Jeg som person kunne aldrig finde på at såre en anden persons hjerte som med god tro rækker hånden ud - vedkommende ved jo ikke bedre. Under en kørsel kan man måske forklarer vedkommende men ikke i et travl situation. Og mildest talt så tror jeg folk er fuldstændig ligeglade med om en chauffør giver dem hånd eller ikke, det jo ikke en stjernespiller, Hendes Majestæt eller en millionkontrakt der bliver givet hånd til. Den gode tro er desværre ikke det jeg fornemmer her, for som sagt er det ikke første gang jeg møder [servicechefen]. Ydermere er vi et selskab med lidt over 2/3 som har anden etnisk herkomst end dansk. Vil det sige at denne opgave kun skal gå til den sidste 1/3? for dette er en opgave som skal varetages af en de vogne som er tilknyttet selskabet - Altså er dette en service, en form for opgave- og turfordeling og disse skal alle vogne have mulighed til at kunne indgå og disse skal fordeles ligeligt.

Min vognmand er min far og jeg er den som tager mig af de administrative ting på vegne af ham og er her den rette kontaktperson til at drøfte sagen og vi ønsker gerne at drøfte sagen yderligere. De kan se at det også er denne mail som er knyttet til Vogn [nr.] og at der i mailen er angivet mit navn. Hvis man er i tvivl omkring dette punkt kan man altid ringe og spørge til dette faktum til vognmanden på [tlf. nr.]. En ting jeg dog ikke helt har forstået er at man tilmelder sig med sit førernummer, altså set at man vælger at rykke over til fx vogn XX55 for [indklagede] så overgår opgaven vel over til den vogn.

PS: Mht til de tre sager, dem har jeg personligt kommenteret på i tidernes morgen og fået god feedback og forståelse omkring skriftligt fra selve kundecenteret så ved ikke hvorfor de klager fortsat er tilstede. De burde forlængst være smidt ud.”

Klager blev efterfølgende inviteret til et møde hos indklagede, hvor sagen om udvalgte til chaufførkorpset og spørgsmålet om håndtryk blev drøftet.

Klagen blev indgivet til Ligebehandlingsnævnet den 20. april 2015.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han har været udsat for forskelsbehandling på grund af religion og etnicitet.

Som chauffør for en vognmand betragtes det som en forfremmelse, når man får tilbudt en specialopgave. Indklagede har en række opgaver, som er attraktive at opnå for en chauffør. Det drejer sig om skolekørsel, handicapkørsel, lægekørsel, High End kørsel, prioritetskundekørsel, stationcarkørsel og kørsel med cykler, da indtjeningen ved disse kørsler er højere end ved normal taxikørsel. Jo flere af disse attributter man har, jo større er sandsynligheden for, at

man får tilbudt en kørsel fra centralen.

Klager mener, at denne sag ikke omhandler klagers adfærd over for kunden, men en intern strid mellem to kolleger, hvor den ene ikke respekterer den andens holdning.

På informationsmødet den 30. januar 2015 blev deltagerne orienteret om, at indklagede ville foretage en lodtrækning blandt de tilmeldte deltagere. Klager deltog dog ikke i lodtrækningen, da indklagede diskvalificerede ham som en værdig deltager.

Klager er ikke i tvivl om, at han fik afslag på at komme i betragtning til specialopgaven, da han på informationsmødet afviste at give hånden til indklagedes kvindelige servicechef.

Klager har mødt den kvindelige servicechef ved flere lejligheder, blandt andet til bestyrelsesmøder og generalforsamlinger, hvor han har mødt og talt for forsamlingen på vegne af sin vognmand.

Klager har ved et af de første møder høfligt og roligt forklaret servicechefen, at han som muslim ikke ønsker at give hånden til kvindelige kolleger, og at han derfor ikke vil give hende hånden. Klager forklarede også servicechefen, at andre måske giver hende hånden, men at han fremover ikke ville give hende hånden ved bestyrelsesmøder, generalforsamlinger etc.

Det er således ikke rigtigt, når servicechefen oplyser, at de ikke har talt samme forud for informationsmødet i januar 2015. Ved et af møderne påpegede klager overfor servicechefen, at indklagede kun serverede pålæg af svinekød ved møderne, hvilket servicechefen bør kunne huske.

På informationsmødet i januar 2015 rakte servicechefen hånden frem til klager. Klager mener, at hun udelukkende ønskede at give ham hånden for at irritere ham. Han smilte til hende, og gav hende et venligt klap på skulderen.

Servicechefen har brugt situationen fra informationsmødet til at afvise hans anmodning om at være med til at løse specialopgaven i lufthavnen. Hun mener, at klager ikke kan være en repræsentant for indklagedes virksomhed, og at det ikke er i orden, at han ikke vil give hånden til andre kvinder.

Klager har efter informationsmødet i januar 2015 både skriftligt og ved en samtale hos indklagede redegjort for sit ståsted omkring det at give hånd til kvinder.

Klager har i den forbindelse forklaret, at en taxichauffør sjældent føler behov for at give hånden til kunder, og at opgaven med at vise kunden vejen til taxierne heller ikke omfatter, at man giver hånd.

Klager har aldrig haft en klagesag omkring denne problematik, og ønsker heller ikke at få det. Skulle der i forbindelse med kørsel af en ældre kvinde eller anden person med gangbesvær opstå et kritisk tilfælde, vil klager håndtere si-

tuationen. Enten ved at hjælpe eller bære kvinden op til tredje sal, eller ved at give hende mund til mund, hvis det skulle være nødvendigt. Rækker en kunde hånden frem til klager, giver klager hånd til kunden.

Klager mener, at kundesituationen og mødet med servicechefen ikke kan sammenlignes.

Klager påpeger, at han aldrig har fået klager fra kunder med hensyn til at give hånd.

Når klager på informationsmødet ikke ønskede at give den kvindelige servicechef hånden, er det et spørgsmål om kultur, forståelse og religion.

Klager vil helst undgå at give hånd til kvinder, men rækker en kvinde hånden frem, giver klager hende hånden, så hun ikke bliver krænket. Hvis klager ved, at han kommer til at møde kvinden ved flere lejligheder, for eksempel til møder, vil han gøre hende opmærksom på, at han fremover ikke ønsker at give hende hånden, og at han herefter forventer en forståelse for dette.

Klager væmmes nogle gange ved at give hånd til mænd og kvinder, som er snottede eller bare klamme. Kunden får lov til at køre med klager, men klager mener ikke, at han af den grund skal presses til at give alle hånden, uanset om kunden er en mand eller en kvinde.

Indklagede burde efter mødet, hvor situationen på informationsmødet blev diskuteret, have orienteret klager om, at de nu var bekendte med baggrunden for klagers ståsted, og have oplyst ham om, at han ville miste jobbet som chauffør, hvis de blev orienteret om, at han ikke ville give hånd til kvindelige kunder.

Hvis indklagede mener, at klager ikke er en værdig repræsentant til specialopgaven i lufthavnen på grund af situationen ved informationsmødet, burde klager vel heller ikke kunne repræsentere indklagede som chauffør, da det er de selvsamme kunder.

Indklagede besluttede at tilbyde specialopgaven i lufthavnen til chauffører med etnisk dansk oprindelse, hvilket klager undrer sig over, da tæt på 80 procent af ansatte chauffører hos indklagede har en anden etniskoprindelse end dansk.

Det er korrekt, at klager ankom fem minutter efter informationsmødets start, hvilket klager ikke ser som et problem. Hos indklagede plejer der at være forståelse for, at en chauffør på grund af trafikken kan have svært ved at nå ud til aftaler på et meget præcist tidspunkt.

Indklagede afviser, at klager har været udsat for forskelsbehandling i på grund af religion.

Der er ikke et ansættelsesforhold mellem klager og indklagede. Klager er ansat som chauffør hos en vognmand. Det er vognmanden, der har instruktions-

beføjelsen i forhold til chaufføren, og som udbetaler chaufførens løn.

Der er i denne situation tale om udlicitering af en konkret arbejdsopgave. Tildelingen af opgaven og kriterierne herfor er ikke af betydning for den generelle adgang til erhvervsrelateret beskæftigelse med taxikørsel. Lov om etnisk ligebehandling finder heller ikke anvendelse i denne situation, da udliciteringen af en opgave ikke kan ses som levering af en tjenesteydelse til de personer, som gerne vil have opgaven tildelt.

Af disse grunde har Ligebehandlingsnævnet ikke kompetence til at behandle klagen over forskelsbehandling.

Ved informationsmødets start hilste indklagedes kvindelige servicechef på de fremmødte medarbejdere, hvilken er normal adfærd ved alle møder. Hun gav alle medarbejdere hånden. Medarbejderne oplyste navn, og herved kunne hun få ansigt og navn på den enkelte chauffør. Klager kom for sent til mødet, og var han mødt til tiden, ville han have set, at den kvindelige servicechef gav hånd til alle deltagere.

Ved mødets afslutning stod servicechefen og en mandlig medarbejder hos indklagede og chauffører i grupper og talte. Servicechefen og klager stod i den samme gruppe. En chauffør rakte hånden frem til servicechefen for at sige farvel og tak for mødet, hvilket var en høflighedshilsen.

Servicechefen rakte pr. reflex hånden til klager, som stod ved siden af hende. Dette udløste en reaktion fra klager, der forklarede, at han ikke ville give hånd til kvinder, der er en del af ”taxa-familien”, og at hun var bekendt med klagers holdning.

Efter mødet vurderede servicechefen og den anden medarbejder fra indklagede, at nedenstående chauffører ikke kunne komme i betragtning til specialopgaven:

- En tilmeldt chauffør var stoppet hos vognmanden og kunne derfor ikke deltage
- Fem chauffører mødte ikke op til informationsmødet og fravalgtes af denne grund
- To chauffører fravalgtes, fordi de ud fra indklagedes subjektive vurdering ikke fandtes egnede – herunder klager

Indklagede besluttede at tilbyde de 12 resterende chauffører specialopgaven.

Når klager ikke blev valgt, skyldtes det, at klager havde haft et antal klagesager fra kunder, klagers sene fremmøde til informationsmødet samt indklagedes bekymring for, at klagers ståsted omkring håndtryk, og klagers manglende forståelse for andre menneskers reaktion på hans ståsted, ville skabe uønskede situationer overfor kunderne.

Når indklagede har lagt vægt på klagers personlige modvilje i forhold til at give hånd til kvinder, kan det ikke anses som forskelsbehandling på grund af et-

nisk oprindelse, da der ikke er tale om et forhold, som kan tilskrives klagers generelle tilhørsforhold til en gruppe personer, som er defineret på grundlag af fælles historie, traditioner, kultur eller kulturel baggrund, sprog og geografisk oprindelse. Dette understreges af klagers egne udtalelse om den manglende tilslutning til denne holdning blandt folk med samme kulturelle baggrund og oprindelse, jf. Ligebehandlingsnævnets afgørelse nr. 258/2012.

Sammensætningen af de chauffører og vognmænd, der fik specialopgaven, har således intet med etnicitet at gøre.

Servicechefen hos indklagede genkalder ikke at have mødt klager ved tidligere lejligheder.

Indklagede afviser derfor klagers påstand om, at servicechefen har udøvet chikane mod klager. Klager har aldrig deltaget ved hverken bestyrelsesmøder eller generalforsamlinger, da disse ifølge vedtægterne kun er for vognmændene og ikke vognmændenes chauffører.

Når indklagede efter 105 år stadig eksisterer som en virksomhed, skyldes det blandt andet, at der i det daglige samarbejde mellem indklagede og vognmændene er et fælles mål bestående i ønsket om at drive en forretning med kunderne i fokus. Indklagede tager hensyn til medarbejdernes forskelligheder både ved valg af mad til arrangementer og ved at tilbyde hjælp ved sprogvanskeligheder. Fordeling af almindelige taxiture tilbydes alle chauffører uden hensyntagen til etnicitet.

Bestyrelser og samarbejdende udvalg hos indklagedes består af vognmænd af forskellige etnicitet. Indklagede har desuden adskillige ansatte i bestillingskontoret med anden etnisk oprindelse end dansk. Ved arrangementer hos indklagede anvendes håndtryk som en høflighedsform, der modtages af alle, uanset religiøs eller etnisk oprindelse.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af religion og etnicitet på arbejdsmarkedet.

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Klager er ansat som taxichauffør for en vognmand, der kører for et taxiselskab.

Ligebehandlingsnævnet vurderer, at klager ved tilkendegivelse af interessen for specialopgaven kan sidestilles med en ansøger til en stilling i et ansættelsesforhold, der er omfattet af loven. Nævnet har i den vurdering inddraget det forhold, at klager i hverdagen modtager ordrer om kørsel fra indklagede, hvor klager repræsenterer indklagede udadtil, selvom klager optjener løn via sin

vognmand. Lov om forbud mod forskelsbehandling finder derfor anvendelse.

Indklagede har som begrundelse for ikke at antage klager til specialopgaven blandt andet henvist til, at han ikke ville give hånd til kvindelige kunder.

Nævnet finder, at klager derved har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at han har været udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af religion.

Indklagede har ikke godtgjort et legitimt formål med kravet om at give hånd.

Klager får derfor medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønmæssigt kan fastsættes til 10.000 kr.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse taget udgangspunkt i praksis samt et skøn over sagens faktiske omstændigheder, herunder karakteren og alvoren af den skete hændelse samt det forhold, at specialopgaven kun udgjorde en del af hans ansættelsesforhold.

Indklagede skal herefter betale 10.000 kr. til klager med procesrente fra den 20. april 2015, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

....."

Af udateret "Samarbejdsaftale mellem [virksomhed 1] og Sammenslutningen [taxaselskab 1]" fremgår bl.a.:

”1. Samarbejdsaftalens formål

1.1. ... Samarbejdsaftalen kan omfatte transport af passagerer, ansatte og bagage til en hvilken som helst destination, herunder hoteller udpeget af [virksomhed 1], til/fra [by 1]s Lufthavn.

2. Forpligtelser

...

2.4 Ved irregulære situationer (IRR), herunder ved snestorm, samarbejder Parterne om at optimere taxikørslen og minimere antallet af ture ved at samle flere passagerer og ansatte op, som skal til samme destination, pr. taxi. ...

6. Servicegaranti

6.1 Taxivogne hos [taxaselskab 1] er forpligtet til at holde sine køretøjer i en sådan stand, at klager herom undgås. Køretøjet skal være i god køremæssig og trafikdygtig stand og skal have de lovpligtige forsikringer samt opfylde alle branchestandarder.

6.2 Taxivogne hos [taxaselskab 1] er forpligtet til at acceptere alle ture med passagerer,

ansatte og bagage uanset distancen på den enkelte tur.

6.3 Taxichauffører hos [taxaselskab 1] skal være fotolegitimerede og have gennemført lovpligtig uddannelse vedrørende taxitransport af personer. Chaufførerne må ikke tale i mobiltelefon under transporten af [virksomhed 1]s passagerer og ansatte. [taxaselskab 1] har en nultolerance politik over for alle chauffører, som denne bestemmelse omhandler.

..."

I den i Ligebehandlingsnævnets afgørelse nævnte e-mail af 13. januar 2015 til [person 1]s vognmand er den i sagen omhandlede opgave beskrevet således:

"Forventet omsætning: ml. 3-8 millioner DKK

Opgave: Transport af [virksomhed 1]s gæster og øvrige selskaber som har aftale med [VIRKSOMHED 1], transport af mistet bagage samt koordinerende rolle for [VIRKSOMHED 1] ved aflyste fly.

For at optimere samarbejdet og sikre mest muligt kørsel i vores vogne, har vi i samarbejde med [VIRKSOMHED 1] tilbudt at oprette et chaufførkorps bestående af 10 chauffører, som ønsker at løfte opgaver i forbindelse med bl.a. [VIRKSOMHED 1] IRR dage. IRR dage betyder større flyaflysninger, hvor [VIRKSOMHED 1] tilbyder flypassagerer betalt taxikørsel fra LH til hotel og retur.

Chauffører, som indgår i korpset, skal være koordinører i lufthavnen, kalde vogne frem til "bestilte vogne" rækken, pakke vogne med passagerer mest hensigtsmæssigt samt inddrage overskydende boner.

Ovenstående setup skal gentages dagen efter fra det anviste hotel: Bestille vogne fra hotel til lufthavn, pakke vogne mest optimalt og inddrage overskydende boner fra passagerer.

Der vil endvidere også være kørsel af mistet bagage, som skal fragtes til ejermand."

Der er fremlagt en række plancher med titlen "[VIRKSOMHED 1] - Procedure for Irregulære situationer", der efter det oplyste er udarbejdet af [taxaselskab 1], og hvoraf bl.a. fremgår:

"Egenskaber

- Smil og vær positiv
- Professionel indstilling
- Koordinerende rolle
- Handlingsorienteret
- Rådgiv dine kollegaer angående bagagehjælp m.v.
- Hjælp passagererne med bagage."

Den daværende sekretariatschef i Taxinævnet [...] skrev den 30. november 2015 en e-mail til den daværende direktør i [taxaselskab 1], [person 2], og servicechef [person 3] samt til [taxaselskab 2] med kopi til bl.a. "[person 4]":

"Kære alle

Jeg har talt kort med jer i sidste uge om, hvorvidt det er god skik i branchen at give hånd. I kender formentlig alle til sagen, som har raset i diverse medier. Vi har et nævnsmedlem, som ønsker sagen drøftet.

I den forbindelse har jeg brug for at I kan nikke til følgende skriv:

@[person 4]: Kan du også nikke genkendende?

Sekretariatet har kontaktet de 2 største bestillingskontorer i området, samt DTR, for at klarlægge, om det at give hånd forekommer ofte eller sjældent i branchen. De 3 parter har svaret, at det ikke er ualmindeligt at kunder rækker hånden frem, når de oplever en god service. Omkring hyppigheden - altså hvor ofte det forekommer - var svaret, at det skete jævnligt, det vil sige fra en til to gange om måneden, og op til flere gange om ugen, afhængigt af chaufføren og dennes vagter.

Branchen mener, at det er god skik at give hånd. En taxichauffør repræsenterer hele erhvervet, og det forventes at chaufføren udfører god service, herunder at give hånd når kunden forventer det. Det er endvidere ikke acceptabelt, at forskelsbehandle kunder eller de erhvervsmæssige relationer ud fra køn".

..."

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af [person 1], [person 5], [person 3], [person 6] og [person 7].

[person 1] har bl.a. forklaret, at han er 30 år og født og opvokset i Danmark. Han har i de sidste 11 måneder undervist ledige i statistik, matematik og regnskab. Hans far er vognmand, og han har kørt fast som chauffør for ham i 6 år, særligt weekendvagter. For tre år siden begyndte han mere at køre afløsning, og det seneste halvandet år har han slet ikke kørt taxa, men han har varetaget administrative opgaver for sin far. Det er således ham, der kommunikerer med [taxaselskab 1] på vegne sin far.

Det var [person 3] fra [taxaselskab 1], der indbød hans far til at indstille en chauffør til den særlige opgave for [VIRKSOMHED 1]. Opgaven gik ud på at stå i lufthavnen og tage imod de passagerer, hvis fly var aflyst. Man skulle byde dem velkommen og henvise dem til [taxaselskab 1] vogne og sikre, at der var vogne til opgaven. Passagererne ville af [VIRKSOMHED 1] have

fået en taxabon og skulle enten køres hjem eller til hotel. Hans far indstillede ham til opgaven. Han fik ikke inden informations- mødet besked om, at [taxaselskab 1] mente, at der var problemer med indstillingen på grund af kundeklager. Der havde været nogle kundeklager, som han havde taget op med [taxaselskab 1], og som var lukkede.

[taxaselskab 1] flyttede informationsmødet fra en dato til en anden. I den forbindelse oplyste han dem om, at han havde en anden aftale på den nye dato, og at han derfor ville blive forsinket. Han ringede også samme dag og sagde, at han ville blive forsinket. Reelt blev han måske fem minutter forsinket. Han nåede at se den første slide i powerpoint serien. Han mener, at der var to, der kom senere end ham. Den ene kom midt i mødet og blev bedt om at tage plads. Han ved, at den pågældende fik opgaven.

[person 6] gennemgik opgaven, som de mødende kun kendte meget lidt til på forhånd. Der var noget mad på mødet. [person 3] kom og sagde farvel til nogle stykker. Hun bad om navn og nummer, og det fik hun. Hun gav håndtryk til en deltager, der stod foran ham. Derefter ville hun give hånd til ham. De havde hilst før, og han havde forklaret hende, at han ikke giver hånd. Han gav hende derfor i stedet et klap på skulderen og sagde til hende, at han ikke gav hånd, og det vidste hun godt. Hun virkede overrasket og sagde, at det vidste hun ikke.

Han har været med sin far til et bestyrelsesmøde. Hans far var ikke tilfreds med, at der ikke var styr på regnskaberne, og at [taxaselskab 1] havde skiftet direktør fem gange fra 2013. Det er dyrt for vognmændene. De havde givet besked på forhånd, og der var ikke problemer med, at han var med. De mødte [person 3] og [person 8]. Han gav dem begge et håndtryk, men han forklarede også, at han ikke normalt gav hånd. Før episoden havde han været til et kontormøde, og han har også været til et kontormøde efter episoden. Ingen af gangene gav det problemer, at han ikke gav hånd. Han har aldrig modtaget klager over ikke at have givet hånd til kunder.

Han har ikke oplevet, at det er normalt at give hånd i taxabranche, heller ikke hvis kunden har været tilfreds. Det er mere normalt at give drikkepenge i den situation. Ældre kan godt finde på at give hånd, og dem giver han hånd i almindelig høflighed. [taxaselskab 1] har ikke en håndtrykspolitik. Tværtimod får de at vide i forbindelse med erhvervelsen af taxakørekortet, at de skal være opmærksomme på deres hænder, fordi de er flere, der sidder bag rattet.

Samkvem med kolleger mener han er af mere privat karakter end kontakten med kunder. Mellem kolleger kan man godt respektere hinandens religion. Sådan er det også, hvor han arbejder i dag. I forhold til kursisterne, som for flertallets vedkommende er kvinder, giver han hånd, hvis de lægger an til det. Han vil give hånd til taxakunder, fordi det er arbejdsrelateret. Men det er i nogen grad en hypotetisk situation.

Han kontaktede [taxaselskab 1], da han ikke hørte noget efter informationsmødet, og

blev kastet lidt rundt mellem [person 3] og [person 6].

Forespurgt, hvorfor han ikke giver hånd til kvinder, har han forklaret, at sådan praktiseres den muslimske tro i samtlige moskeer i Danmark. Man må ikke være i berøring med andre kvinder end sin hustru, mor og søstre. Han er dog opmærksom på det omgivende samfund, og han giver derfor et håndtryk, når den andens hånd rækkes frem i en høflighedsgestus. Som nævnt er der for ham forskel på det kollegarelaterede og det kunderelaterede.

Hans holdning er bestemt af hans religion, og han opfattede, at [person 3] som chef provokerede en situation, som hun vidste, var ham imod.

Han vil gerne medvirke til, at de udenlandske vognmænd engagerer sig mere, og i den forbindelse har han nævnt over for [person 8], at de måske skulle servere noget andet end spegepølse.

Han oplever i det daglige i [taxaselskab 1] stor forståelse for forskellige religioner og er heller ikke blevet diskrimineret efter klagen.

Det er rigtigt, at han tidligere har indbragt en sag for Ligebehandlingsnævnet. Det var vedrørende ture, hvor der var krav om, at chaufføren ikke måtte have skæg. Han accepterede Ligebehandlingsnævnets afgørelse, fordi han forstod, at der var flere grunde til kravet.

[person 5] har bl.a. forklaret, at hun er leder af [VIRKSOMHED 1]s ankomstsERVICE og har været det siden maj 2015. De varetager opgaver i forbindelse med forsinket bagage og aflyste eller forsinkede fly, herunder udlevering af taxaboner til passagerer, som skal have en taxa til f.eks. hotel.

Hun har ikke været med til at lave samarbejdsaftalen mellem [VIRKSOMHED 1] og [taxaselskab 1]. Indholdet af aftalen er, at de kan give passagererne en taxabon, så de kan komme på hotel, og at taxachaufførerne skal køre bil, når de kører bil. Det er hovedtrækkene i aftalen.

Et eksempel kan være, at en passager på grund af forsinkelse eller en aflysning skal overnatte i [by 1]. Passageren henvender sig til [VIRKSOMHED 1]s ankomstsERVICE og får udleveret en hotelvoucher og to taxaboner, hvis det ikke allerede er sket i transithallen. Passageren bliver vejledt om at gå til ”Taxaer” i terminal 3. I starten gjaldt bonerne kun til [taxaselskab 1], men det er blevet mere fleksibelt, så passagererne kan benytte alle taxaer. Det er dog fortsat [taxaselskab 1], der administrerer ordningen med bonerne.

Foreholdt ”[VIRKSOMHED 1] - Procedurer for Irregulære situationer” har hun forklaret, at det er et materiale, som de har nikked ja til i [VIRKSOMHED 1]. [VIRKSOMHED 1] har ikke været med til udarbejdelsen. Der har aldrig været drøftelser med [VIRKSOMHED 1] om taxachaufførernes religion. Hun har aldrig fået en klage over, at en chauffør

ikke har givet en kunde hånden. Hun har i forbindelse med sagen meget grundigt undersøgt, hvilke krav der blev stillet til chaufførerne fra [VIRKSOMHED 1]s side – også før hendes ansættelse som leder i maj 2015.

[person 3] har bl.a. forklaret, at Sammenslutningen [taxaselskab 1] har en serviceaftale med Bestillingskontoret. Sammenslutningen har udliciteret nogle opgaver til Bestillingskontoret, f.eks. turformidling. Hun var ansat i Sammenslutningen, men er lige holdt op efter ca. 10 års ansættelse. De sidste tre år var hun servicechef for servicecenteret i Sammenslutningen [taxaselskab 1]. Deres opgaver i servicecenteret var mangeartede, f.eks. indmeldelse og udmeldelse af vognmænd, praktikaliteter i forbindelse med chaufførundervisning, klagebehandling, praktikaliteter i forhold til vognmænd og chauffører og serviceopgaver i forhold til huset. I 2017 var der lidt under 2.000 aktive chauffører. Hun vil anslå, at 70-75 % af chaufførerne har en anden etnisk oprindelse end dansk. Det er ikke noget, de fører statistik over. De kender ikke chaufførernes religiøse tilhørsforhold. De opgaver, der skal løses, fordeles på lige vilkår mellem chaufførerne.

De lægger vægt på, at vognen kører frem, når en tur er accepteret, at chaufføren kører den kortest mulige vej og at passageren har en god kundeoplevelse. Den aktuelle opgave adskilte sig fra den almindelige chaufføropgave ved, at de udvalgte chauffører havde en mere koordinerende rolle end den sædvanlige. Opgaven var koordination, når [VIRKSOMHED 1] havde passagerer, der skulle indlogeres på hoteller. Vogne skulle dirigeres fra kaperrækken over til bestilte vogne, vognene skulle ”pakkes”, og der skulle indsamles taxaboner.

Chaufføren startede sit taxameter ved opgavens start og slukkede igen, når opgaven var udført. Desuden var der en opgave i at få mistet bagage kørt ud til kundernes private boliger.

Hun vil tro, at [VIRKSOMHED 1]s personale i situationen vejleder passagererne om, at de skal gå over til rækken af bestilte vogne. I forbindelse med aftalen gjorde de sig i [taxaselskab 1] overvejelser om, at de håndterede [VIRKSOMHED 1]s kunder, og at [VIRKSOMHED 1] havde en interesse i at fastholde kunderne. Derfor stillede de nogle servicekrav til chaufførerne. Foreholdt ”[VIRKSOMHED 1] - Procedure for Irregulære situationer” og egenskaberne remset op på side 6, har hun forklaret, at de på informationsmødet gjorde meget ud af, at chaufførerne selv skulle vurdere, om det var noget for dem. De forestillede sig, at der kunne være tryk på med mange passagerer, som alle netop havde oplevet at få deres rejse afbrudt. Forespurgt om drejebogens datering den 22. juni 2015 har hun forklaret, at det er præsentationen fra informationsmødet. Dateringen er formentlig automatisk genereret.

Det var [person 6], der var inde over forhandlingerne med [VIRKSOMHED 1]. Hun ved ikke, om [VIRKSOMHED 1] i forbindelse med samarbejdsaftalen stillede særlige krav til chaufførerne.

Da de udvalgte de chauffører, som blev tilbudt opgaven, lagde de vægt på, om der var kundeklager af nyere dato, deres indtryk af chaufførerne på mødet, og om de mente, at de chauffører, som havde tilmeldt sig, havde en forståelse for opgaven. De havde ikke inden mødet gjort sig overvejelser om,

hvorvidt det spillede en rolle, om en chauffør ville give hånd til alle kunder. Det var overvejelser, de fik efter mødet.

De havde året før haft en drøftelse med en større erhvervskunde om VIP-kørsel af direktionen, som skulle træde i stedet for kørsel med privatchauffør. [person 1]s vognmand blev dengang spurgt, om han var interesseret, og [person 1] var tilmeldt, men blev desværre forhindret i at deltage på grund af en sygemelding efter et overfald. Derfor holdt hun vognmanden i erindring, indtil de igen havde en specialopgave.

Ved begyndelsen af informationsmødet gik hun og [person 6] og gav hånd til de chauffører, som var kommet. Der var nogle af chaufførerne, som hun ikke umiddelbart kendte. De sikrede sig også, hvilke vagter de pågældende kørte, da det var vigtigt, at de kunne stille chauffører på alle tider af døgnet. [person 1] kom for sent til mødet og var derfor ikke med til introduktionen. Hun kunne ikke huske ham fra tidligere. Hun kan ikke huske, at han skulle have deltaget i bestyrelsesmøder. Det ville være usædvanligt, og de har også afvist folk, der er mødt op med vognmændene, fra bestyrelsesmøder.

Da informationsmødet var slut, hilste hun først på en anden chauffør, som selv ville sige tak for mødet. Da [person 1] stod lige bag ham, rakte hun automatisk hånden frem mod ham. [person 1] tog ikke hendes hånd, men trykkede hendes skulder med en hånd eller en albue. Han sagde, at hun som en del af taxafamilien godt vidste, at han ikke gav hånd til kvinder, og det burde hun også vide fra tidligere. Det vidste hun intet om, da hun ikke havde mødt ham før. [person 1] havde også nogle bemærkninger om traktementet. Han mente, at det var kritisabelt, at der ikke var taget hensyn til chaufførernes religion. Traktementet var resterne af morgenmaden og ikke købt ind til lejligheden. En medarbejder havde blot sat det ind af venlighed.

Efterfølgende drøftede de hændelsen med håndtrykket og behovet for den lange forklaring, og de skønnede, at årsagen var en kulturel forskel. Hun kendte ikke [person 1]s religiøse tilhørsforhold. De ønskede ikke, at [VIRKSOMHED 1]s kunder skulle opleve forskelsbehandling på grund af køn. Det var ikke et spørgsmål, der blev aktuelt i forhold til andre chauffører, idet alle andre havde hilst med håndtryk ved begyndelsen af mødet.

Hun og [person 6] tjekkede efter mødet, om der var klager af nyere dato vedrørende chaufførerne. De var ikke nede i detaljer og undersøgte ikke, om det var berettigede klager.

Forespurgt, hvorfor hun først nævnte det manglende håndtryk i mail af 3. februar 2015, har hun forklaret, at hun burde have henvist til spørgsmålet om håndtrykket i den første mail, og i øvrigt det generelle indtryk [person 1]

gjorde under mødet, hvor han var kritisk over for opgaven.

Helt generelt har de nok altid haft det sådan, at der er nogle emner, som man helst skal undgå i forhold til kunderne, f.eks. seksuel orientering, religion og politik. Det er emner, der kan give konflikter, og som bør undgås. Man sidder i en bil, hvor man ikke bare kan komme ud. De havde en chauffør, der fortalte kunderne om sin kristne overbevisning og udleverede en pamflet til kunden. Det satte de øjeblikkeligt en stopper for.

Foreholdt, at [person 1] i korrespondance med [taxaselskab 1] oplyste, at han gerne gav hånd ved førstegangsmøder, har hun forklaret, at det var i korrespondance efter informationsmødet. Under mødet havde [person 1] også været kritisk over for nogle af de krav, de havde stillet. Det var sprogkravene, som han syntes var for skrappe – ikke fordi han nødvendigvis selv blev ramt, men fordi andre chauffører kunne blive det. Det var i øvrigt første gang, hun mødte [person 1].

Klagerne over [person 1] var fra 2013 og 2014, og de var blevet håndteret af en kollega. [person 1] blev ikke efter informationsmødet stillet dårligere end andre chauffører i forhold til andre opgaver og ville heller ikke blive det i dag.

Det er korrekt, at de ikke foretog en lodtrækning dagen efter informationsmødet, da det ikke blev nødvendigt. De valgte at lade de 12 tilbageværende chauffører indgå i ordningen. Hun ved ikke, hvorfor informationsmødet blev rykket frem til før lodtrækningen, men den omvendte rækkefølge virker ulogisk.

[person 6] har bl.a. forklaret, at han ikke har været ansat i [taxaselskab 1] efter april 2017. Inden da havde han været ansat i 6 år, de første år som key account manager og senere som salgschef. Han havde kontraktansvaret for [VIRKSOMHED 1] aftalen og for vedligeholdelsen af det løbende samarbejde. Efter at de havde fået aftalen på plads, blev der afholdt formøder med [VIRKSOMHED 1] om den koordinerende funktion og de ønsker, passagererne måtte have, både i forbindelse med flyforsinkelser og bagagetransport. Ved de større irregulære hændelser ville [VIRKSOMHED 1] på forhånd vide, at situationen ville opstå og tilkalde de koordinerende chauffører, som skulle sikre, at passagererne kom trygt videre i forløbet og fik en god oplevelse. Chaufførerne til opgaven skulle kunne håndtere frustrerede passagerer. De skulle være servicemindede og sørge for, at passagererne kom godt afsted til og fra hotellet. De havde fokus på, at chaufførerne kunne gebærde sig godt og sikkert på dansk og engelsk. Man skulle ikke kunne tale sprogene perfekt, men man skulle kunne have en god samtale med kunden. Man skulle endvidere være præsentabel og imødekommende også over for [VIRKSOMHED 1]s personale ved forsinket bagage og på hotellet, så man ikke var et forstyrrende led i forhold til dem. Endvidere skulle man være pligtopfyldende.

Formøderne blev afholdt med [person 10] fra [VIRKSOMHED 1]. Han var en af de dagligt ansvarlige på [VIRKSOMHED 1] opgaven og havde haft opgaven tæt inde på livet med [VIRKSOMHED 1]s tidligere leverandør. Det var på den baggrund, de kom frem til kravene til chaufførerne. [person 5] var ikke på opgaven.

De indbød nogle vognmænd til at deltage i opgaven. Da chaufførerne mødte, præsenterede de sig selv, og man fik en kop kaffe. Derefter gennemgik han opgaven ved brug af powerpoint. Foreholdt "[VIRKSOMHED 1] – Procedure for Irregulære situationer" har han forklaret, at han ikke tror, at det præcist var den, han gennemgik. Det fremlagte er en drejebog til brug for [VIRKSOMHED 1], som er udarbejdet efterfølgende, men hvor mange af de samme punkter som i informationsmødet gik igen. Egenskaber, som opremset på side 6, gik igen. I drejebogen indgik også til brug for [VIRKSOMHED 1] kontaktoplysninger.

Efter mødet havde han og [person 3] en dialog om de chauffører, som var med på mødet. De var også inde og se, om der var kundeklager på chaufførerne. Hvis der var klager, ville de nok se bort fra de chauffører. Det skulle være klager, der havde resonans på opgaven. Han kiggede ikke på klagerne. Det var [person 3], der kiggede på dem. Han kan ikke huske, om de lagde vægt på, om klagerne var af ældre dato. Men, det måtte komme an på klagen. Der er mange typer af klager i forhold til taxa. De forholder sig ikke kun til kundens klage. De forhører sig altid også hos vognmanden og chaufføren.

Han syntes, at det var et problem i forhold til kravet om at være pligtopfyldende, at [person 1] ikke kom til tiden til informationsmødet og ikke havde informeret om det inden. Under mødet var [person 1] lidt kritisk over for kravene om sprogfærdigheder, ikke på grund af sine egne forhold, men i forhold til andre. Han syntes, at kravene var lidt for hårde. Foruden disse forhold havde det også en indflydelse på deres afgørelse om ikke at bruge [person 1] til opgaven, at han havde nægtet at give hånd til [person 3]. De ville ikke sætte kunder i en tilsvarende situation. Det fyldte relativt meget i hans bedømmelse af, om [person 1] udviste den nødvendige imødekommenhed. Det er ikke et krav i arbejdet, at der gives hånd, men det er noget, man kan komme ud for. Han ville ikke sætte [person 1] eller kunden i en situation, hvor det kunne blive et problem. Det er underordnet for ham, om det var [person 1]s skik. Han forholdt sig til, at situationen kunne opstå. Det var sammen med, at [person 1] kom for sent, hans kritiske indstilling til kravene og klagerne afgørende for afgørelsen om ikke at bruge ham til opgaven.

Han fandt det irrelevant, at [person 1] ikke gav hånd i et internt møde. Han vurderede, om situationen kunne opstå i kunderelationen, og det vurderede han, at den kunne. De tog ikke nogen dialog med [person 1] om det. Det blev gjort meget klart i starten af mødet, at der ikke ville være en demokratisk udvælgelse. De ville have nogle ambassadører, som kunne noget mere end den almindelige taxachauffør.

Han kan ikke huske indholdet af klagerne over [person 1]. Han har ikke nogen erindring om, at datoen for informationsmødet blev flyttet og hvorfor.

Foreholdt samarbejdsaftalen mellem [VIRKSOMHED 1] og Sammenslutningen [taxaselskab 1] har han forklaret, at servicegarantien er det overordnede og generelle. Derudover indgår et ekstra element, som er en beskrivelse af en ekstra opgave i samarbejdet.

Den koordinerende funktion er realiseret måske en eller to gange, men bruges ikke. Samarbejdsaftalen er fortsat gældende. Ved ad hoc opgaver går [VIRKSOMHED 1] bare ud og sætter kunderne i vognen, og kunderne får en taxabon. Det koordinerende element er faldet bort, fordi [VIRKSOMHED 1] endte med at synes, at det fungerede godt med taxaboner. De har haft nogle gode tanker om, hvordan samarbejdet skulle fungere i praksis, men det er ikke blevet realiseret særligt ofte.

[person 7] har bl.a. forklaret, at hun har været sekretariatschef i Taxinævnet fra juni 2016. I tre måneder før det var hun konstitueret i stillingen. Hun startede i Taxinævnet i maj 2015. De er den myndighed, der udsteder tilladelser til vognmænd og førerrettigheder til chaufførerne, og de fører tilsyn med, at betingelserne for rettighederne fortsat er opfyldt. De får kundeklager tilsendt fra bestillingskontorerne. De varetager endvidere sekretariatsopgaven for Taxinævnet.

Foreholdt telefonnotat af 24. november 2015 har hun bekræftet, at det blot er et referat af, hvordan [taxaselskab 1] så på sagen.

Foreholdt e-mail af 30. november 2015 fra den tidligere sekretariatschef, [person 9], til bl.a. [person 3], har hun forklaret, at den holdning, der gives udtryk for, også er Taxinævnets holdning. Den er i overensstemmelse med en vedtagelse i Taxinævnet i december 2015. Referatet ligger på deres hjemmeside. Punktet blev taget op i nævnet på initiativ af en politiker. Nævnet erklærede sig enig i, at det er god skik i branchen at give hånd til kunden, hvis kunden forventer det, og at det er ulovlig diskrimination på baggrund af køn at nægte at give hånd til kvinder.

[person 9] har ifølge e-mailen taget kontakt til de to største bestillingskontorer, som dengang var [taxaselskab 1] og [taxaselskab 3], samt Dansk Taxi Råd, som er en brancheforening. Det er fortsat Taxinævnets opfattelse, at det er almindeligt at give hånd til kunden i branchen. Hun vil formode, at det forekommer end- nu hyppigere på områder, hvor der er indgået særlige aftaler. Hun mener derfor, at det vil være et relevant og sagligt kriterium at lægge vægt på, om en chauffør vil give hånd til en kunde.

Parternes synspunkter

Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [person 1] har i sit sammen-

fattende processkrift af 19. oktober 2017 bl.a. anført:

2. ENIGHED OM INDIREKTE FORSKELSBEHANDLING

[taxaselskab 1] anfører i sit svarskrift, at [taxaselskab 1] ikke generelt søger at undgå at opfylde betingelserne i forskelsbehandlingsloven og henviser til sin meget store andel af chauffører med en anden etnisk baggrund end dansk.

[person 1] bestrider, at den etniske sammensætning af chauffører hos [taxaselskab 1] skulle have nogen betydning for vurderingen af denne sag. Dels vedrører sagen ikke etnisk forskelsbehandling men religiøs forskelsbehandling, dels har det ikke nogen betydning for vurderingen af, hvorvidt [person 1] er blevet diskrimineret, at [taxaselskab 1] ikke i almindelighed diskriminerer sine chauffører.

Der er da også mellem parterne enighed om, at [person 1] er blevet indirekte forskelsbehandlet, fordi han i visse tilfælde fravælger at give hånd til kvinder. I [taxaselskab 1]'s begrundelse for at fravælge [person 1] som chauffør til [VIRKSOMHED 1]-opgaven, indgik, (jf.) at han gav udtryk for ”at du ikke vil hilse/give håndtryk, da vi er til informationsmødet i fredags”.

[taxaselskab 1] anerkender endvidere, at [person 1] er blevet forskelsbehandlet i forhold til taxichauffører, der gerne giver hånd til kvinder, hvilket er fremgået af svarskriftet (s. 12):

”Ovenstående betragtninger støtter således [taxaselskab 1]'s opfattelse af, at det kan indgå som et lovligt objektivi t begrundet moment ved udvælgelsen af kandidater til en specifik opgave, at en kandidat udviser utilbøjeligh ed til at give hånd til en person af modsat køn”.

Sagen angår derfor alene, om [taxaselskab 1]'s fravalg af i visse tilfælde at give hånd til kvinder, skyldes hans ”religion eller tro”, og hvis dette er tilfældet, om der er forhold, der gør, at forskelsbehandlingen er objektivi t begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, jf. forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3.

Om fravalget af [person 1] også har været begrundet i andre forhold som f.eks. i et antal klagesager, og at [person 1] kom for sent til informationsmødet ændrer ikke på, at diskrimination grundet ”religion eller tro” har været en del af begrundelsen, og det er tilstrækkeligt til at fastslå ulovlig diskrimination.

Det må i den forbindelse dog bemærkes at [person 1] bestrider, at han har haft flere eller anderledes klagesager end sine kolleger, når det tages i betragtning, at han havde arbejdet som taxachauffør i 6 år og primært har kørt i weekender. For så vidt angår henvisningen til det for sene fremmøde til informationsmødet, fremstår dette i nogen grad som en eftertænkning, idet dette ikke var en del af den oprindelige begrundelse for afslaget, jf. bilag 9.

3. FRAVALGET AF AT GIVE HÅND TIL KVINDER UDSPRINGER AF [PERSON 1]S RELIGION ELLER TRO

I duplikken gør [taxaselskab 1] gældende (s. 5), at:

”manglende villighed til at give hånd til kvinder ikke begrundes i en religiøs forskel. Det er derfor [taxaselskab 1]’s opfattelse, at forholdet ikke falder ind under forskelsbehandlingsloven”.

Til støtte for, at dette forhold slet ikke falder ind under forskelsbehandlingsloven, citerer [taxaselskab 1] et længere afsnit fra hjemmesiden religion.dk vedrørende, hvoraf bl.a. fremgår:

”I Islamisk Tradition (hadith) er der flere udsagn om at give hånden, f.eks. kan vi hos Imam Malik læse, at Yahya beretter, at Profeten har sagt: ”Giv hinanden hånden – og jeres had til hinanden vil forsvinde. Giv hinanden gaver og elsk hinanden – og jeres fjendskab vil forsvinde (...) Men, vil nogle muslimer sige, det gælder ikke, når man hilser en person af modsat køn, for da de mekkanske hedninge i 632 antog islam og aflagde loyalitets-ed til Profeten Muhammad, gav han ikke hånd til kvinderne...”

[taxaselskab 1] konkluderer i forlængelse heraf, om traditionen eller praksissen med, at mænd ikke må give hånd til kvinder:

”Der er alene tale om en tradition eller praksis baseret på en fortolkning af islam, som visse muslimer har valgt at følge.”

Videre anfører [taxaselskab 1]:

”Under den indledende skriftveksling med [taxaselskab 1] bekræftede [person 1] også selv, at andre med samme kulturelle baggrund og oprindelse som ham selv ikke følger holdningen om, at mænd ikke må give hånd til kvinder. Dette bekræfter således, at manglende villighed til at give hånd til kvinder ikke begrundes i en religiøs forskel.

Det er derfor [taxaselskab 1]’s opfattelse, at forholdet ikke falder ind under forskelsbehandlingsloven.”

Heroverfor skal [person 1] bemærke, at selvom en tilfældig hjemmeside ikke kan anses for at være dokumentation for fortolkningen af en bestemt religion, er han enig i, at hans undladelse af i visse situationer at ville give hånd til kvinder, er baseret på en fortolkning af islam. At religion og kultur hænger uløseligt sammen er indiskutabelt, men indebærer ikke, at en bestemt fortolkning af en religion falder uden for forskelsbehandlingsloven beskyttelse, jf. herved lovens § 1, stk. 1, hvoraf det fremgår, at lovens forskelsbehandlingsbegreb blandt andet omfatter forskelsbehandling på grund af religion eller tro. Der kan i den forbindelse henvises til, at det forhold, at diskriminationskriteriet ”religion” i forskelsbehandlingslovens § 1 er suppleret med kriteriet ”tro”, indebærer, at beskyttelsen ikke er begrænset til en snæver fortolkning af begrebet ”religion”.

I forarbejderne til den ændringslov, hvor bestemmelsen blev udvidet med ordet ”tro” (lovforslag nr. 40 af 22. oktober 2013 som fremsat), fremgår således følgende blandt andet af de specielle bemærkninger til lovforslagets § 1:

”Det følger af beskæftigelsesdirektivets artikel 1, at forskelsbehandling på grund af tro er forbudt. Loven forbyder allerede i dag forskelsbehandling på grund af religion. Dette kriterium er også omfattet af direktivet. Kriteriet ”tro” må på den baggrund antages at dække et bredere område end religion, og må antages at skulle sikre mod forskelsbehandling på grund af en nærmere defineret overbevisning, som noget mere og andet end beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af bekendelse til en bestemt (anerkendt) religion. Som følge heraf indsættes tro som nyt diskriminationskriterium i loven...”

[person 1]s fravalg af at give hånd til kvinder er derfor omfattet af forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde. Således er den fortolkning af islam, som, parterne er enige om, er grunden til, at [person 1] ikke giver hånd til kvinder, hvis ikke direkte omfattet af kriteriet ”religion” så i hvert fald af kriteriet ”tro”, idet en fortolkning af islam netop må anses for at være ”en nærmere defineret overbevisning”.

Det er herefter også utvivlsomt, at [taxaselskab 1]s fravalg af [person 1] begrundet i, at hans fravalg af at give hånd til kvinder, må anses for indirekte forskelsbehandling i lovens forstand.

4. ER FORSKELSBEHANDLINGEN AF [PERSON 1] SAG- LIG?

Indledningsvis bemærkes, at [person 1] er enig i, at forskelsbehandlingen som følge af hans fravalg af at give hånd til visse kvinder, er indirekte og ikke direkte forskelsbehandling pga. religion og tro.

Indirekte forskelsbehandling kan i særlige tilfælde retfærdiggøres, jf. lovens § 1, stk. 3, men kun hvis forskelsbehandlingen er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, idet det er [taxaselskab 1], der skal løfte bevisbyrden for, at disse betingelser er opfyldt.

Som dokumentation for, at det i taxibranchen opfattes som god skik at give hånd til kunder, og at der derfor er tale om et sagligt formål, henviser [taxaselskab 1] til bilag [E-mail af 30. november 2015 fra daværende sekretariatschef i Taxinævnet i [...] til bl.a. [person 3]]. Det vides ikke, hvordan disse oplysninger er fremkommet, idet der er tale om såvel et partsindlæg som en ensidigt indhentet erklæring til brug for en verserende retssag. Bevisværdien af bilaget må således være overordentlig beskedent. Det er således oplagt, at ”erklæringens” generelle og abstrakte udsagn slet ikke har en karakter, der på nogen rimelig måde kan begrunde tilsidesættelsen af [person 1]s rettigheder i henhold til lovgivningen.

Det fremgår herudover hverken direkte eller forudsætningsvis af samarbejdsaftalen med [VIRKSOMHED 1] (...), tilslutningsvedtægt for [taxaselskab 1] (...), reglement for

kundebetjening (...), [VIRKSOMHED 1] – Procedure for irregulære situationer (...) eller af [taxaselskab 1]'s hjemmeside i øvrigt, at hilsen ved håndtryk skulle være en forventet del af arbejdet som taxachauffør.

Endvidere er dette angivelige krav hverken før eller i forbindelse med udvælgelsen af chaufførkorpset til [VIRKSOMHED 1]-opgaven blevet kommunikeret til chauffører eller vognmænd. Dette støtter ligeledes, at der ikke er tale om et sagligt formål. [person 1] har indkaldt [person 5] fra [VIRKSOMHED 1] med henblik på belysning af, hvilke krav [VIRKSOMHED 1] stillede i forbindelse med samarbejdet med [taxaselskab 1].

Hertil kommer, at det i forhold til [person 1] slet ikke var relevant at fravælge denne til chaufførkorpset, fordi han i visse tilfælde fravælger at give hånd til kvinder. Således gav [person 1] netop umiddelbart efter informationsmødet hos [taxaselskab 1] i en e-mail til direktøren udtryk for, at han på trods af sin religion rent faktisk giver hånd til kvinder, han ikke har mødt tidligere, hvis der er behov for det,

Det giver herudover sig selv, at de kunder, som [person 1] skulle servicere, hvis han havde været en del af chaufførkorpset, var personer, som [person 1] ikke havde kendskab til i forvejen. [person 1] ville derfor ikke afstå fra at give hånd til disse personer, hvis de skulle lægge op til dette. Hertil kommer, at der ville være en helt minimal chance for, at han ville træffe de samme passagerer igen, da der netop er tale om passagerer, der skal til og fra [by 1]s Lufthavn (og som derfor lige er landet eller er på vej videre med fly), jf ...[Samarbejdsaftale mellem [VIRKSOMHED 1] og [taxaselskab 1]] (s. 1) om formålet med samarbejdsaftalen mellem [taxaselskab 1] og [VIRKSOMHED 1] Ground Handling:

”Samarbejdsaftalen kan omfatte transport af passagerer, ansatte og bagage til en hvilken som helst destination, herunder hoteller udpeget af [VIRKSOMHED 1], til/fra [by 1]s Lufthavn.”

Det er således simpelthen forkert at lægge vægt på, om [person 1] ville give hånd til kvinder, fordi det ville han i de tilfælde, kontrakten vedrørte. Dermed er forskelsbehandlingen ikke begrundet i et sagligt formål og er dermed ulovlig.

5. VAR UDELUKKELSEN AF [PERSON 1] ET HENSIGTSMÆSSIGT SKRIDT?

Det er endvidere [person 1]s anbringende, at eksklusionen af ham som en del af chaufførkorpset til [VIRKSOMHED 1]-opgaven klart overskrider, hvad der kan anses for et hensigtsmæssigt skridt. [taxaselskab 1] havde således ikke inden eksklusionen fastsat generelle regler, som tydeliggjorde, at det var [taxaselskab 1]s politik, at chauffører altid skal give hånd til alle.

[taxaselskab 1] påberåber sig i sit processkrift A EU-domstolens dom i den præjudicielle sag C-157/2015. Helt i modstrid med, hvad [taxaselskab 1] giver udtryk for, kan denne dom, som angår en virksomheds mulighed for

gennem fastsættelse af en personalepolitik at stille krav til personalets påklædning, herunder religiøse klædestykker, alene ses som en støtte til Ligebehandlingsnævnets påstand i sagen:

Indledningsvis bemærkes, at [taxaselskab 1] i processkrift A henviser til, at dommen fortolker direktiv 2000/43/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse. Dette er ikke korrekt. Fortolkningen angår Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og er- hverv, som blandt andet indebærer en beskyttelse mod forskelsbehandling pga. religion og tro på EU-plan.

Sagen angik en medarbejder (receptionist) i et sikkerhedsfirma, som blev afskediget, fordi hun fastholdt at ville bære tørklæde i strid med en intern regel om, at medarbejdere ikke måtte bære synlige symboler på deres politiske, filosofiske eller religiøse overbevisning på arbejdspladsen. Det pågældende sikkerhedsfirma havde et nedskrevet arbejdsregulativ, hvoraf det fremgik, at:

”[d]et er arbejdstagerne forbudt på arbejdspladsen at bære synlige tegn på deres politiske, filosofiske eller religiøse overbevisning og/eller at gennemføre ritualer i henhold hertil.”

Det nedskrevne arbejdsregulativ var godkendt af virksomhedens samarbejdsudvalg som et led i sikkerhedsfirmaets neutralitetsprincip. Dette er en væsentlig forskel til [taxaselskab 1], som ikke havde en nedskreven politik om, at chauffører skulle give hånd til kunder, men – tilsyneladende – opfandt kriteriet til lejligheden. Det betyder også, at sagen ikke er et præjudikat for denne sag. Således anfører generaladvokat Kokott i præmis 82 i sit forslag til afgørelse bl.a. følgende:

”Bortset fra de særligt oplagte tilfælde, hvor nøje overholdelse af visse beklædningsforskrifter er uomgængelig af hensyn til hygiejnen eller sikkerheden på arbejdspladsen (f.eks. på hospitaler, i laboratorier, i køkkener, på fabrikker eller på byggepladser), kan en arbejdsgiver også i øvrigt inden for rammerne af en virksomhedspolitik, som denne måtte have fastsat, pålægge arbejdstagerne at forholde sig og klæde sig på en bestemt måde på arbejdspladsen [...]” (Min understregning).

Spørgsmålet om, hvorvidt sikkerhedsfirmaet i den præjudicielle sag havde en generel og forud for afskedigelsen af medarbejderen fastsat politik vedrørende religiøs påklædning, var også et omdrejningspunkt i selve dommen, hvor det endnu klarere end i Generaladvokatens forslag anføres følgende (i præmis 40-41 om hensigtsmæssigheden af reglen):

”(40) Hvad for det andet angår hensigtsmæssigheden af en intern regel som den, der er omhandlet i hovedsagen, må det konstateres, at den omstændighed, at de ansatte forbydes at bære synlige symboler på politiske, filosofiske eller religiøse overbevisninger, er egnet til at sikre en ordentlig gennemførelse af en politik om neutralitet, på betingelse af, at denne politik reelt forfølges sammenhængende og systematisk (jf. i denne retning dom af 10.3.2009, Hartlauer, C-169/07, EU:C:2009:141, præmis 55, og af 12.1.2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, præ-

mis 53). (Min understregning).

(41) I denne henseende tilkommer det den forelæggende ret at efterprøve, om [sagsøgte] forud for afskedigelsen af [sagsøger] havde fastlagt en generel og udifferentieret politik for den del af personalet, der har kundekontakt, om forbud mod at bære synlige symboler på politiske, filosofiske eller religiøse overbevisninger.” (Min understregning).

[taxaselskab 1] havde ikke inden forskelsbehandlingen af [person 1] fastlagt en ”generel og udifferentieret politik” gående ud på, at chauffører skulle give håndtryk til kunder. Derfor er det også klart, at kravet herom ikke reelt forfølges sammenhængende og systematisk. Den præjudicielle dom taler således klart for, at eksklusionen af [person 1] ikke kan anses for et hensigtsmæssigt middel til at fremme det hensyn, som [taxaselskab 1] foregiver at have.

6. VAR UDELUKKELSEN AF [PERSON 1] ET NØDVENDIGT SKRIDT?

Også den præjudicielle doms øvrige præmisser tjener til støtte for Ligebehandlingsnævnets påstand. Således fremgår følgende af dommens præmis 42 og 43:

”42. Hvad for det tredje angår nødvendigheden af det i hovedsagen omhandlede forbud, skal det undersøges, om dette forbud begrænser sig til det strengt nødvendige. I det foreliggende tilfælde skal det undersøges, om forbuddet mod at bære enhver form for synlige symboler eller beklædning, der kan forbindes med en religiøs tro eller politisk eller filosofisk overbevisning, alene vedrører de ansatte hos [sagsøgte], der har forbindelse til kunderne. Såfremt dette er tilfældet, skal det nævnte forbud anses for at være strengt nødvendigt med henblik på at opnå det forfulgte mål. (Min understregning).

43. Hvad angår en arbejdstager som [sagsøger]s afvisning af at undlade at bære islamisk hovedtørklæde i forbindelse med udøvelsen af hendes beskæftigelsesmæssige aktiviteter i forhold til [sagsøgte]s kunder, tilkommer det i det foreliggende tilfælde den forelæggende ret at efterprøve, om det, under hensyntagen til de begrænsninger, som virksomheden er underlagt, og uden at denne skal påtage sig en merudgift, havde været muligt for [sagsøgte] stillet over for en sådan afvisning at tilbyde den pågældende en stilling uden visuel kontakt til disse kunder i stedet for at afskedige hende. Det tilkommer den forelæggende ret under hensyn til alle sagens omstændigheder at tage hensyn til de foreliggende interesser og at begrænse indskrænkningen af de omhandlede friheder til det strengt nødvendige.” (Min understregning).

Domstolen lægger således afgørende vægt på, at det ikke kan være nødvendigt for at fremme et formål om at gennemføre et princip om neutralitet, at medarbejderne uden for kontakten med kunder, bærer religiøse symboler.

Som det fremgår ovenfor, er udelukkelsen af [person 1] blandt andet udløst af, at han under et internt møde ikke gav hånd til [person 3]. Da der på mødet ikke var kunder til stede, og da [person 1] over for [taxaselskab 1] i tilknytning til informationsmødet hos [taxaselskab 1] har tilkendegivet, at han hver dag bryder sit princip over for folk, han ikke kender, at han ved førstegangsmødet godt kan række hånden ud, og at han selvfølgelig rækker hånden ud i høflig- hed, hvis en kunde rækker hånden ud, må afgørelsen i den præjudicielle sag også ses at være i overensstemmelse med [person 1]s påstand i sagen.

Ud over det ovenfor anførte bestrides det i øvrigt, at det kan lægges til grund, at det var en betingelse for [taxaselskab 1] og [VIRKSOMHED 1]s indgåelse af samarbejdsaftalen (...), at chaufførerne skulle acceptere at give hånd til deres kunder. De nærmere betingelser for chaufførernes adfærd ved udførelsen af opgaverne omfattet af samarbejdsaftalen fremgår af aftalens pkt. 6, og giver kun visse meget overordnede retningslinjer for chaufførernes ageren over for kunder, herunder at de skal acceptere alle ture med passagerer, ansatte og bagage, uanset distancen på den enkelte tur, at chaufførerne skal være fotolegitimerede og have gennemført lovpligtig uddannelse vedrørende taxatransport af personer, og at chaufførerne ikke må tale i mobiltelefon undertransporten.

[taxaselskab 1] henviser endvidere i svarskriftet til et notat, som [advokatfirma 1] har udarbejdet i forbindelse med en konkret rådgivningsopgave for [kommune 1]. Udover ikke at have nogen retskildeværdi beskæftiger notatet sig ikke med den samme situation, idet notatet vedrører spørgsmålet om, hvorvidt en offentlig arbejdsgiver kan stille krav om, at en medarbejder i visse situationer giver hånd og ikke om, om en medarbejder, der ikke på forhånd er blevet informeret om, at viljen til at give håndtryk var et beslutningsparameter, kan mødes med ansættelsesretlige konsekvenser, fordi han i et enkeltstående tilfælde ikke gav hånd til en kollega.

Hertil kommer, at målet om at fremstå serviceminded kan nås ved langt mindre indgribende foranstaltninger, end at stille et krav om håndtryk som en nødvendig betingelse for opnåelse af ansættelse. Eksempelvis ved at forklarer kunderne om baggrunden, eller ved at sikre sig, at chaufførerne gav hånd i tilfælde, hvor kunden lagde op til det, men ikke nødvendigvis selv lagde op til det. Der er en lang række muligheder, som [taxaselskab 1] ikke har undersøgt.

7. NÆRMERE OM C-188/15

[taxaselskab 1] påberåber sig i sit processkrift A endvidere EU-domstolens dom i den præjudicielle sag C-188/2015. Dette kan undre, da også denne sag må anses for at støtte Ligebehandlingsnævnets anbringender om, at en eksklusion af [person 1] må anses for uhensigtsmæssig og uproportional. Det bemærkes, at sagen angår en fortolkning af beskæftigelsesdirektivets artikel 4, stk. 1, der er gennemført i dansk ret ved forskelsbehandlingslovens § 6, stk. 2. Bestemmelsen har i Danmark ikke udmøntet sig i administrativt fastsatte regler, der fraviger lovens forbud mod forskelsbehandling pga. religion og tro. Bestemmelsen er da heller ikke påberåbt af [taxaselskab 1].

Sagen angik en situation, hvor en arbejdstager hos en privat IT-virksomhed allerede i forbindelse med ansættelsen var blevet oplyst om, at hun ikke måtte bære islamisk hovedtørklæde, når hun havde intern eller ekstern kontakt med virksomhedens kunder. Arbejdstageren havde ikke rettet sig efter dette, og da

en af virksomhedens kunder frabad sig, at arbejdstageren fremover bar hovedtørklæde i forbindelse med besøg hos vedkommende, blev arbejdstageren ind- kaldt til møde om eventuel afskedigelse. På mødet oplyste arbejdstageren, at hun ikke ville acceptere et forbud mod at bære hovedtørklædet, hvorefter arbejdsgiveren afskedigede hende.

I forbindelse hermed udtalte EU-Domstolen, at det tilkom den forelæggende ret at efterprøve, om afskedigelsen af arbejdstageren var begrundet i en generel intern regel mod at bære synlige symboler på f.eks. religiøs overbevisning. Hvis det var tilfældet, ville forholdet skulle vurderes ud fra de betingelser, som fastslået i C-157/15. Hvis afskedigelsen ikke var begrundet i en sådan generel intern regel, fandt EU-Domstolen, at det derimod skulle undersøges, om forbuddet mod at bære hovedtørklæde kunne siges at være begrundet i et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav. Hertil bemærkede domstolen, at det kun er under meget begrænsede omstændigheder, at en forskrift, der vedrører religion, vil kunne udgøre et sådant krav.

Som svar på det præjudicielle spørgsmål udtalte EU-Domstolen herefter, at en arbejdsgivers vilje til at tage hensyn til en kundes ønske om ikke længere at modtage tjenesteydelser fra en bestemt arbejdstager, fordi vedkommende bærer islamisk hovedtørklæde, ikke udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav efter artikel 4, stk. 1, i beskæftigelsesdirektivet.

Dommen ses således ikke at støtte [taxaselskab 1]s påstand. Tværtimod. For det første er det – som redegjort for ovenfor - åbenbart, at udelukkelsen af [person 1] ikke var begrundet i en generel intern regel med krav om, at chaufførerne skal give hånd til alle kunder. For det andet slår domstolen fast, at der er et meget begrænset område for, at en forskrift, der vedrører religion, vil kunne være begrundet i et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav.

8. [taxaselskab 1]s RET TIL AT UNDGÅ AT IFALDE ANSVAR FOR FORSKELSBEHANDLING PGA. KØN

[taxaselskab 1] gør gældende, at virksomhedens interesse i at undgå at ifalde ansvar for forskelsbehandling pga. køn objektivt begrunder, at virksomheden skulle være berettiget til at udøve forskelsbehandling på grund af religion.

[person 1] bestrider, at tilvalget af ham til [VIRKSOMHED 1]-opgaven ville udsætte [taxaselskab 1] for en risiko for at ifalde ansvar for brud på ligebehandlingsloven eller ligestillingsloven.

Som nævnt giver [person 1] altid hånd til personer, han ikke kender, men foretrækker at lade være i de situationer, hvor han opfatter, at de mennesker han møder, har forståelse for hans situation.

Endelig må den teoretiske risiko for, at nogen måtte føle sig krænket, under alle omstændigheder vige for den helt konkrete forskelsbehandling, [person 1] er blevet udsat for.

Anbringender

Til støtte for den nedlagte påstand gøres det overordnet gældende, at der ikke er grundlag for at tilsidesætte Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 23. september 2015, hvorefter [taxaselskab 1] er forpligtet til at betale en godtgørelse på kr. 10.000 med tillæg af procesrente fra den 20. april 2015 for overtrædelse af forskelsbehandlingslovens § 2, stk. 1.

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, jf. § 2, stk. 1, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og ansættelsesvilkår.

[person 1]s ønske om at indgå i [VIRKSOMHED 1]' chaufførkorps kan sidestilles med en ansøgning til en ledig stilling i et ansættelsesforhold, der er omfattet af forskelsbehandlingsloven, idet [person 1] modtager ordrer om kørsel direkte fra [taxaselskab 1], og [person 1] repræsenterer [taxaselskab 1] udadtil, selvom han optjener løn fra sin vognmand. Forskelsbehandlingsloven finder derfor anvendelse.

Det fremgår videre af forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 1, at der ved forskelsbehandling i lovens forstand forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. En person, hvis rettigheder efter forskelsbehandlingsloven er blevet krænket, kan tilkendes en godtgørelse, jf. § 7, stk. 1.

Det gøres i forlængelse heraf gældende, at [taxaselskab 1] har handlet i strid med loven, idet [person 1] er blevet indirekte forskelsbehandlet på grund af sin religion/tro, og at han derfor er berettiget til en godtgørelse som udmålt af Ligebehandlingsnævnet.

Det udgør således indirekte forskelsbehandling på grund af tro eller religion, jf. forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3, når det kræves, at [person 1] skal give håndtryk til kvinder for at komme i betragtning til en TAXA-opgave, når dette ikke er foreneligt med hans tro eller religion.

[person 1] har hermed også påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet indirekte forskelsbehandling, hvorfor det påhviler [taxaselskab 1] at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, jf. forskelsbehandlingslovens § 7 a.

Det er således [taxaselskab 1], der skal bevise, at forskelsbehandlingen af [person 1] er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige. Denne bevisbyrde har [taxaselskab 1] ikke løftet.

Tværtimod må forskelsbehandlingen af [person 1] anses for usaglig, allerede fordi han ikke modsætter sig at give hånd til kvindelige kunder, hvis det skulle blive aktuelt. Det er således simpelthen forkert at lægge vægt på, om

[person 1] ville give hånd til kvinder, fordi det ville han i de tilfælde, kontrakten vedrørte.

Dommene i de præjudicielle sager, C-157/15 og C-188/15, understøtter heller ikke [taxaselskab 1]'s påstande. Tværtimod kan disse ses som et udtryk for, at en forskelsbehandling af den karakter, som sagen angår, kun kan være lovlig, hvis hensynet, som forskelsbehandlingen skal imødekomme, er hensigtsmæssigt og reelt forfølges sammenhængende og systematisk, og at der forud for forskels- behandlingen er fastlagt en generelt og udifferentieret politik. Dette er ikke til- fældet i nærværende sag.

I forhold til [taxaselskab 1]'s fremlagte erklæring om, at det i taxibranchen opfattes som god skik at give hånd til kunder, er der tale om et partsindlæg og en ensidig indhentet erklæring til brug for retssagen, hvorfor bevisværdien af bilaget er overordentlig beskedent, idet [person 1] endvidere slet ikke er enig i, at det er god skik i taxibranchen at give hånd.

Herudover fremgår det hverken direkte eller forudsætningsvis af samarbejdsaftalen med [VIRKSOMHED 1], tilslutningsvedtægt for [taxaselskab 1], reglement for kundebetjening, [VIRKSOMHED 1] – Procedure for irregulære situationer eller af [taxaselskab 1]'s hjemmeside i øv- rigt, at hilsen ved håndtryk skulle være en forventet del af arbejdet som taxachauffør. Dette angivelige krav er da heller ikke hverken før eller i forbindelse med udvælgelsen af chaufførkorpset til [VIRKSOMHED 1]-opgaven blevet kommunikeret til chauffører eller vognmænd.

I forhold til hensigtsmæssigheden gør [person 1] gældende, at eksklusionen af ham som en del af chaufførkorpset til [VIRKSOMHED 1]-opgaven klart overskrider, hvad der kan anses for et hensigtsmæssigt skridt. [taxaselskab 1] havde således bl.a. ik- ke inden eksklusionen fastsat generelle regler, som tydeliggjorde, at det var [taxaselskab 1]'s politik, at chauffører altid skal give hånd. [taxaselskab 1] påberåber sig til støtte for sit synspunkt om hensigtsmæssighed EU-domstolens dom i den præjudicielle sag C-157/2015, der dog alene ses at støtte Ligebehandlingsnævnets på- stand i sagen.

Det følger endvidere blandt andet direkte af direktivet, at forskelsbehandlingen skal være et nødvendigt skridt for at være lovlig. Det bestrides, at det har været et nødvendigt skridt for [taxaselskab 1] ved indgåelsen af aftalen med [VIRKSOMHED 1], at [taxaselskab 1] forlangte af deres chauffører, at de skulle give hånd til kunderne.

Således fremgår dette ikke på nogen måde af samarbejdsaftalen mellem [taxaselskab 1] og [VIRKSOMHED 1], på trods af, at der i aftalen er fastsat andre regler, herunder at chaufførerne skal acceptere alle ture, uanset distancen på den enkelte tur, at chaufførerne skal være fotolegitimerede og have gennemført lovpligtig uddannelse vedrørende taxatransport af personer, og at chaufførerne ikke må tale i mobil- telefon under transporten for chaufførernes adfærd ved kørsler omfattet af aftalen.

I forhold til proportionalitetsvurderingen bestrides det endvidere, at notatet fra [advokatfirma 1] har nogen retskildeværdi i denne sag, bl.a. fordi notatet vedrører en helt anden situation end nærværende sag.

C-188/15, som [taxaselskab 1] ligeledes påberåber sig, har kun begrænset relevans i denne sag, da den primært angår spørgsmålet om fortolkningen af beskæftigelsesdirektivets artikel 4, stk. 1, der er implementeret i forskelsbehandlingslovens § 6, stk. 2, som ikke er påberåbt under sagen. Den slår dog fast, at der er et meget begrænset område for, at en administrativ forskrift, der vedrører begrænsninger i udøvelsen af religion, vil kunne siges at være begrundet i et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav. Dette understreger, at forskelsbehandling på baggrund af personers religion eller tro skal behandles forsigtigt, og at råderummet må anses for meget begrænset.

[person 1] bestrider endelig, at tilvalget af ham til [VIRKSOMHED 1]-opgaven ville udsætte [taxaselskab 1] for en risiko for at ifalde ansvar for brud på ligebehandlingsloven eller ligestillingsloven.

[taxaselskab 1] har i sit påstandsdokument af 19. oktober 2017 anført:

"1. Om [taxaselskab 1]

[taxaselskab 1] blev grundlagt i [årstal] og er [region 1]s ældste og største taxivirksomhed.

Andelen af chauffører tilknyttet Bestillingskontoret [taxaselskab 1], som har en anden etnisk baggrund end dansk, udgør efter [taxaselskab 1]s skøn ca. 70 %. I [taxaselskab 1] er der både bestyrelser bestående af vognmænd med forskellig etnisk baggrund end dansk og arbejdende udvalg med chauffører og vognmænd med anden etnisk baggrund end dansk. Derudover er der i Bestillingskontoret [taxaselskab 1] flere ansatte med anden etnisk baggrund. [taxaselskab 1] betragter dog ikke sig selv som en virksomhed bestående af personer med forskellig etnisk baggrund men som en samlet enhed uanset etnicitet.

I både Sammenslutningen [taxaselskab 1] og Bestillingskontoret [taxaselskab 1] er der således en meget stor kulturel og religiøs mangfoldighed, og der gives grad plads til at praktisere forskellige trosretninger. [taxaselskab 1] tager alle relevante hensyn til denne forskellighed, f.eks. ved valg af mad til arrangementer og daglig hjælp til sprogvanskeligheder og ved at sikre at fordeling af kørselsopgaver tilbydes chaufførerne uden skelen til etnicitet.

2. Om [taxaselskab 1]s servicekrav til vognmænd og chauffører

Med henvisning til "Tilslutningsvedtægt for [taxaselskab 1] godkendt af [bu 1]s Taxinævn", jf. bilag A, forpligter chaufførerne sig til at udvise en "korrekt og serviceindstillet opførsel" og i henhold til "Reglement for kundebehandling", (bilag B) skal chaufførerne udvise "god kundebehandling". Over for kunderne markedsfører [taxaselskab 1] sig med et "højt serviceniveau", jf. www.taxa.dk.

En høj servicestandard blandt chaufførere er således et gennemgående krav i [taxaselskab 1], og [taxaselskab 1] søger løbende, bl.a. på baggrund af kundefeedback, at optimere servicen med henblik på at forbedre

kundeoplevelsen.

3. Om [VIRKSOMHED 1]-opgaven

[VIRKSOMHED 1]-opgaven adskiller sig navnlig fra [taxaselskab 1]s sædvanlige taxikørslesopgaver derved, at chaufførerne, i situationer med aflyste eller forsinkede fly, skal afhente kunderne inde i terminalerne og følge dem hen til de ventende taxier, samt at chaufførerne skal have en koordinerende rolle over for kunderne. Sammenlignet med almindelige taxikørslesopgaver er der således en meget større grad af kontakt og kommunikation mellem chauffør og kunde uden for taxierne.

Den større grad af kundekontakt og krav til serviceniveau stiller efter [taxaselskab 1]’s opfattelse større krav til chaufførernes imødekommenhed og udadvendthed ved udførelse af [VIRKSOMHED 1]-opgaven. Dertil kommer, at [taxaselskab 1] er underlagt en kontraktmæssig forpligtelse over for [VIRKSOMHED 1] til at behandle [VIRKSOMHED 1]s kunder i overensstemmelse med god kutyme og [VIRKSOMHED 1]s forventninger hertil. Af denne grund har [taxaselskab 1] ved udvælgelsen af chaufførerne til [VIRKSOMHED 1]-opgaven vægtet den subjektive vurdering af kandidaternes servicemindedhed højere end i relation til andre taxikørslesopgaver.

[VIRKSOMHED 1]-opgaven indebærer og forudsætter således, efter [taxaselskab 1]’s vurdering, en kundekontakt, hvor det ofte vil være almindeligt, at der hilses med håndtryk, hvilket ikke er tilfældet med almindelige taxikørselsopgaver.

Chaufførerne, som [taxaselskab 1] efter informationsmødet den 30. januar 2015 udvalgte til at udføre opgaven for [VIRKSOMHED 1], blev bedømt på baggrund af bl.a. en subjektiv vurdering af deres servicemindedhed og imødekommenhed, jf.

[[VIRKSOMHED 1]-Procedure for irregulære situationer og Telefonnotat fra Taxinævnet i ...].

Det indgik i beslutningen om at fravælge [person 1], at han havde haft et antal klagesager fra kunder, at han mødte for sent frem til informationsmødet, samt at han ikke fremstod imødekomme, idet han, efter at servicemanager hos [taxaselskab 1], [person 3], efter informationsmødet havde rakt ham hånden for at sige farvel, havde afslået at imødekomme hendes håndtryk. Beskeden fra [person 1] var i situationen, at han ikke giver hånd til kvinder.

Det var [taxaselskab 1]’s vurdering, at [person 1]s manglende villighed til at give håndtryk til kvinder, ville kunne virke krænkende på visse kunders værdighed.

Fravælgelsen af [person 1] omfattede udelukkende de specifikke opgaver for [VIRKSOMHED 1], hvorimod [person 1] havde mulighed for at fortsætte udførelsen af de øvrige sædvanlige taxikørselsopgaver for [taxaselskab 1], uanset hans princip om ikke at give hånd til kvinder.

4. Er fravælgelsen af [person 1] udtryk for ulovlig direkte forskelsbehandling?

Det er [person 1], der har bevisbyrden for, at [person 1] blev fravalgt i forhold til [VIRKSOMHED 1]-opgaven som følge af sin religion, og at der dermed foreligger direkte forskelsbehandling, jf. forskelsbehandlingslovens § 2, stk. 1, jf. § 1, stk. 2.

Med henvisning til EU-Domstolens dom i sag C-157/15 skal [person 1] bevise, at bedømmelsen af [person 1] har været forskellig sammenlignet med de kandidater til opgaven, som ikke følger den pågældende skik, og at han dermed blev fravalgt som følge af sin religion.

Som anført indgik den manglende villighed til at give hånd til kvinder som et moment i vurderingen af [person 1]s egnethed til at udføre den konkrete kørselsopgave for [VIRKSOMHED 1] tilfredsstillende. Dette var imidlertid et moment, der indgik i [taxaselskab 1]’s vurdering af alle kandidater uanset religiøst tilhørsforhold.

Dertil kommer, at [taxaselskab 1] ikke på tidspunktet for fravælgelsen af [person 1] var bekendt med [person 1]s religiøse overbevisning.

Eftersom [person 1] ikke i processen med udvælgelse af chauffører til [VIRKSOMHED 1]-opgaven blev vurderet ud fra anderledes kriterier end de øvrige kandidater, foreligger der ikke direkte forskelsbehandling.

5. Er fravælgelsen af [person 1] udtryk for ulovlig indirekte forskelsbehandling?

5.1. Generelt om betingelserne

Det følger af EU-Domstolens dom i sag C-157/15, at det er den påståede forurettede, i nærværende sag [person 1], der skal godtgøre, at der foreligger indirekte forskelsbehandling, dvs. at den tilsyneladende neutrale forpligtelse, som en betingelse eller praksis indeholder, reelt medfører, at personer med en bestemt religion eller tro stilles særlig ufordelagtigt. Det er [taxaselskab 1]’s opfattelse, at dette er udokumenteret.

Såfremt dette imidlertid godtgøres, vil den ulige behandling imidlertid ikke udgøre indirekte forskelsbehandling, såfremt den er objektivt begrundet i et legitimt mål (pkt. 5.3.), og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige (pkt. 5.4.) og nødvendige (pkt. 5.5.), jf. direktiv 2000/78/EF art. 2, stk. 2, litra a).

5.2. Foreligger der ulovlig indirekte forskelsbehandling?

Det fastholdes som udokumenteret af [person 1], at [taxaselskab 1]’s praksis med at fravælge chauffører i forhold til [VIRKSOMHED 1]-opgaven, fordi de ikke er villige til at give hånd til kvinder, reelt medfører, at personer med en bestemt religion eller tro stilles ringere.

Det er [taxaselskab 1] opfattelse, at det ikke er et krav i religionen Islam, at der ikke må gives hånd til personer af det modsatte køn. Der er alene tale om en tradition eller praksis baseret på en fortolkning af islam, som visse muslimer har valgt at følge. Efter [taxaselskab 1]’s opfattelse kan forbuddet mod at stille personer med en bestemt religion eller tro ringere ikke udstrækkes til at omfat-

te enhver praksis, som en gruppe af personer med en bestemt religion eller tro vælger at følge.

5.3. Er formålet legitimt?

I Generaladvokatens forslag til afgørelse i sag C-188/15 udtales det (præmis 115), at en arbejdsgivers forretningsmæssige interesser udgør et legitimt mål, og at lovgivningen ikke har til formål at hindre denne frihed ud over, hvad der er hensigtsmæssigt og nødvendigt.

EU-Domstolen udtaler i sag 157/15 (præmis 37), at det er et legitimt ønske at give udtryk for politisk, filosofisk og religiøs neutralitet over for kunder, idet et sådant ønske har støtte i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (præmis 38) og i Den Europæiske Menneskerettighedskonventionens praksis vedr. EMRK's art. 9 (præmis 39).

Denne opfattelse finder endvidere støtte i Generaladvokatens forslag til afgørelse, hvor det fremgår (præmis 92), at *”enhver kunde med reelle hensigter kan forlange, at vedkommende bliver betjent uden forskelsbehandling og imødekommende, og at elementære høflighedsformer overholdes. Det er fuldstændig legitimt, hvis en virksomhed gør overholdelsen af sådanne forventninger fra dens kunders side til en betingelse for udøvelsen af medarbejdernes aktiviteter og dermed til et væsentligt og afgørende erhvervsmæssigt krav som omhandlet i direktiv 2000/78's artikel 4, stk. 1.”*

Følgende fremgår endvidere af note 50 til præmis 92 i Generaladvokatens forslag til afgørelse: *”Det ville f.eks. være uholdbart, hvis en mandlig medarbejder i en virksomhed nægtede at give kvindelige kunder hånden eller at tale til dem.”*

[taxaselskab 1] var derfor berettiget til at foretage en forretningsmæssig vurdering af kandidaternes, herunder [person 1]s, egnethed til at udføre [VIRKSOMHED 1]-opgaven på baggrund af, hvad [taxaselskab 1] fandt hensigtsmæssigt og nødvendigt, herunder ud fra en vurdering af de specifikke [VIRKSOMHED 1]-kunders forventninger til at blive betjent imødekommende, uden forskelsbehandling og under iagttagelse af elementære høflighedsformer. Det var derfor var legitimt, at [taxaselskab 1] lagde vægt på [person 1]s manglende villighed til at give hånd til kvinder ved vurderingen af hans egnethed til at udføre [VIRKSOMHED 1]-opgaven.

5.4. Er formålet hensigtsmæssigt?

EU-Domstolen udtaler i sag C-157/15 (præmis 40), at et forbud mod at bære synlige symboler på religiøse overbevisninger er egnet til at sikre en ordentlig gennemførelse af en politik om neutralitet, på betingelse af, at denne politik reelt forfølges sammenhængende og systematisk. Den nationale ret skal herefter efterprøve, om arbejdsgiveren har fastlagt en generel og udifferentieret politik for den relevante del af medarbejderne (præmis 41).

I nærværende sag foretog [taxaselskab 1] netop en generel vurdering af, hvor imødekommende samtlige kandidater til [VIRKSOMHED 1]-opgaven var, i hvilken forbindelse deres villighed til at give hånd indgik som et naturligt moment i forhold til vurderingen af kandidaterne. Som anført i [e-

mail af 3. februar 2015 fra [person 3] til [person 1]] fandt [taxaselskab 1] at uvillighed til at give hånd til kvinder var udtryk for en kulturel forskel, som [taxaselskab 1] ikke vil risikere ville påvirke [VIRKSOMHED 1]-kunderne og aftalen med [VIRKSOMHED 1] negativt. Ingen af de øvrige kandidater gav udtryk for uvillighed mod at give hånd til kvinder, og derfor indgik dette moment ikke til skade for de øvrige kandidater ved vurderingen af deres egnethed til at håndtere [VIRKSOMHED 1]s kunder imødekommende, uden forskelsbehandling og under iagttagelse af elementære høflighedsformer. [taxaselskab 1] har dermed godtgjort, at reglen er blevet forfulgt sammenhængende og systematisk ved vurderingen af samtlige kandidater til [VIRKSOMHED 1]-opgaven.

Det kan udledes af EU-Domstolens dom i sag C-188/15, at det ikke er et krav, at den pågældende politik eller praksis skal fremgå af nedskrevne krav, som de berørte medarbejdere er bekendt med på forhånd. Ud fra reelle betragtninger vil et krav om nedskrevne krav da heller ikke kunne efterleves i praksis, idet dette eksempelvis vil indebære, at en arbejdsgiver i jobannoncer mv. skal tage stilling til i hvilket omfang alle tænkelige religiøse skikke kan praktiseres i forbindelse med et det pågældende job. En sådan retstilstand er efter [taxaselskab 1]’s opfattelse ikke hensigtsmæssig.

Det fremgår af Generaladvokatens forslag til afgørelse i sag C-188/15 (præmis 128), at en medarbejder ikke har en absolut ret til at insistere på at udføre enhver opgave på sine egne betingelser, uanset om disse betingelser måtte være religiøst eller kulturelt forankret, men at en arbejdsgiver kan opstille betingelser for opgavens løsning. Af samme grund må det betragtes som hensigtsmæssigt, at [taxaselskab 1] ved udvælgelsen af kandidater til løsning af konkrete opgaver lægger vægt på kandidaternes evne til at indordne sig under de relevante krav og normer for opgavernes optimale løsning.

I kravet om hensigtsmæssighed ligger der desuden et krav om, at det vurderes, hvad der er normal kutyme i omgangen mellem mennesker i det danske samfund, og om det er hensigtsmæssigt at fastsætte krav, der afskærer udførelse af en religiøs praksis med henblik på at efterleve denne kutyme, jf. Generaladvokatens forslag til afgørelse i sag C-188/15 (præmis 128).

Ved vurderingen af om hensigtsmæssighedskravet er opfyldt, må der derfor altid foretages en konkret vurdering af arten af den religiøse tradition mv. overfor kravene til den konkrete opgave, der skal løses. I den henseende må der i henhold til antagelses- og ledelsesretten overlades et vist skøn til arbejdsgiveren.

[taxaselskab 1] har fremlagt dokumentation for, at der i det danske samfund generelt ([advokatfirma 1]s "Redegørelse for de juridiske aspekter i forhold til medarbejderes håndtryk]) og i taxibranchen specifikt ([e-mail af 30. november 2015 fra Taxinævnet i [...] til bl.a. [person 3]]) er almindelig kutyme i omgangen mellem mennesker i Danmark at give hånd. [taxaselskab 1] gør således gældende, at villigheden til at give hånd var et sagligt hensyn at lægge vægt på begrundet i forventningen blandt de kunder, som chaufførerne skal betjene.

At [person 1], efter at [taxaselskab 1] havde truffet beslutningen om at fravælge ham fra [VIRKSOMHED 1]-opgaven, oplyste, at han i visse situationer kan vælge at fravige sit princip om ikke at give hånd til kvinder, kan ikke tillægges betydning for [taxaselskab 1]’s vurdering af, at det var

hensigtsmæssigt at fravælge [person 1].

5.5 Begrænser betingelsen sig til det strengt nødvendige?

EU-Domstolen anfører i sag C-157/15 (præmis 42), at såfremt forbuddet mod religiøse symboler alene vedrører ansatte, der har forbindelse til kunder, opfylder reglen kravet om nødvendighed.

Det kan udledes heraf, at såfremt kravet om villighed til at give hånd til kvinder omfatter opgaver, hvor dette krav ikke vil have nogen betydning, vil kravet om nødvendighed således ikke være opfyldt.

Som anført spiller den personlige kontakt (herunder kontakt i form af håndtryk) ved taxichaufførens møde med [VIRKSOMHED 1]-kunden i lufthavnen en væsentligt større rolle end ved almindelig taxikørsel. Betingelsen om at kandidaterne til [VIRKSOMHED 1]-opgaven skulle være villige til at give hånd til alle uden forskelsbehandling af køn gjaldt kun i relation til den specifikke [VIRKSOMHED 1]-opgave.

Som anført har en meget stor andel af chaufførerne tilknyttet [taxaselskab 1]'s bestillingskontor en anden kulturel baggrund end dansk. Disse chauffører har

– såfremt der ikke er tale om specialopgaver med særlige kriterier – generelt fri adgang til at praktisere religiøse skikke og bære religiøse symboler (turban, kalot mv.), og der stilles ikke krav om, at disse chauffører skal udvise villighed til at give hånd til personer af det modsatte køn. [person 1] tilbydes, ligesom enhver anden af disse chauffører, kørselsopgaver, som [taxaselskab 1] udbyder, på lige fod med øvrige chauffører, som ikke praktiserer religiøse skikke eller bærer religiøse symboler. Denne mangfoldighed er netop med til at kendetegne [taxaselskab 1].

[taxaselskab 1] gik dermed ikke videre, end hvad der var nødvendigt i forhold til [person 1], idet hans ansøgning til den konkrete kørselsopgave blot blev afvist, og idet han således ikke blev afskediget eller stillet ringere i forhold til mulighederne for at udføre andre kørselsopgaver. Derfor bør retten konkludere, at betingelsen om at give hånd var nødvendig for at opfylde målet om kulturel neutralitet over for [VIRKSOMHED 1]' kunder.

6. [taxaselskab 1]s ret til at undgå at ifalde ansvar for forskelsbehandling pga. køn

Det vil efter [taxaselskab 1]'s opfattelse kunne virke krænkende på en kundes værdighed, hvis en chauffør i udførelsen af [VIRKSOMHED 1] opgaven ikke vil give hånd på grund af kundens køn. Forskelsbehandling af mænd og kvinder på dette punkt vil desuden kunne udgøre en overtrædelse af ligebehandlingsloven og/ eller ligestillingsloven, jf. eksempelvis Ligebehandlingsnævnets afgørelser nr. 10274 af 22/01/2014 og nr. 10061 af 09/04/2014.

Såfremt retten måtte finde, at [person 1] ikke lovligt kunne fravælges til opgaven, fordi der er blevet lagt vægt på, at han er uvillig til at give hånd til kvinder, vil [taxaselskab 1] være påtvunget at formidle kørselsopgaver til [person 1], hvorved [taxaselskab 1] udsætter sig selv for at ifalde et ansvar for direkte forskelsbehandling pga. køn over for [taxaselskab 1]'s kunder.

Det gøres på den baggrund gældende, at [taxaselskab 1] juridiske interesse i at undgå at ifalde ansvar for forskelsbehandling pga. køn objektivt kan

begrunde, at der som et moment i udvælgelsen af chaufførkorpset til varetagelse af [VIRKSOMHED 1]-opgaven indgår det forhold, at chaufføren ikke er villig til at give hånd til kvinder."

Parterne har i det væsentligste procederet i overensstemmelse hermed.

Rettens begrundelse og afgørelse

Det følger af § 2, stk. 1, i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven), at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Af de grunde, der er anført i Ligebehandlingsnævnets afgørelse 23. september 2015, finder retten, at den pågældende bestemmelse finder (analog) anvendelse på den i denne sag omhandlede situation, hvilket [taxaselskab 1] i øvrigt ikke har bestridt.

Efter lovens § 1, stk. 3, foreligger der indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af bl.a. en bestemt religion eller tro ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Det fremgår endvidere af lovens § 7 a, at såfremt en person, der anser sig for krænket efter bl.a. § 2, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

[person 1] undlod at give servicechef [person 3] hånden, da det interne informationsmøde om opgaven for [VIRKSOMHED 1] var slut. På baggrund af indholdet af e-mail af 3. februar 2015 fra servicechef [person 3] til [person 1] og bevisførelsen i øvrigt lægger retten til grund, at det var den væsentligste årsag til, at [taxaselskab 1] fravalgte ham til opgaven, da [person 3] og [person 6] havde fået den opfattelse, at [person 1] ikke ville give hånd til kvindelige kunder, som ønskede at give hånd. Retten finder det ubetænkeligt at lægge til grund, at [person 3] indså, at

[person 1] havde undladt at give hende hånden på grund af sin religion/ tro, selvom hun i e-mailen af 3. februar 2015 henviste til ”en kulturel forskel”.

Retten finder, at dette udgør indirekte forskelsbehandling efter forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3, da et krav om at give hånd til kvindelige kunder, som måtte ønske at give hånd, er et tilsyneladende neutralt kriterium, som imidlertid stiller personer med [person 1]s religiøse/trosnæssige anskuelser ringere end personer uden disse anskuelser.

Spørgsmålet er herefter, hvorvidt kravet om at give hånd til kvindelige kunder, som måtte ønske at give hånd, kan siges at være objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Retten finder, at et sådant krav som udgangspunkt vil kunne opfylde disse betingelser, såfremt det direkte relaterer sig til virksomhedens præsentation udadtil og er nødvendigt for virksomhedens sædvanlige og ensartede servicering af kunderne (og såfremt kravet i øvrigt stilles til alle ansatte i samme stillinger), smh. bl.a. U 2005.1265 H og EU-Domstolens dom af 14. marts 2017 i sag C-157/15, bl.a. præmis 37, 38 og 42.

Efter indholdet af [person 1]s e-mail af 3. februar 2015 til den daværende direktør for [taxaselskab 1] og [person 1]s forklaring for retten må retten imidlertid lægge til grund, at [taxaselskab 1] efter en rimelig nærmere undersøgelse af [person 1]s indstilling til at give hånd til kvindelige kunder, ville have kunnet forsikre sig om, at han ikke ville undlade at give hånden til kvindelige kunder, som måtte ønske at give ham hånden. Retten finder allerede af denne årsag, at der ikke var saglige grunde til at fravælge ham til opgaven for [VIRKSOMHED 1].

Der findes herefter i medfør af forskelsbehandlingslovens § 7 at burde tilkendes [person 1] en godtgørelse, der under hensyn til karakteren af overtrædelsen, herunder det forhold, at der var tale om fravælgelse til én bestemt opgave, passende kan fastsættes til 10.000 kr., hvorfor [person 1]s påstand herom tages til følge. Da rentepåstanden ikke er bestridt, tages denne endvidere til følge.

Vedrørende sagens omkostninger bemærkes, at [person 1] har fri proces uden forsikringsdækning.

I sagsomkostninger til statskassen skal [taxaselskab 1] betale 63.000 kr. Beløbet dækker et til retsafgiften svarende beløb, stort 500 kr., samt udgift til advokatbistand på 62.500 kr. incl. moms. Retten har ved fastsættelsen af udgiften til advokatbistand taget hensyn til sagens forløb og udfald samt dens

særlige karakter.

Thi kendes for ret:

Sagsøgte, [taxaselskab 1], skal inden 14 dage betale 10.000 kr. til [person 1] med procesrente fra den 20. april 2015 til betaling sker.

Sagsøgte, [taxaselskab 1], skal endvidere inden 14 dage betale 63.000 kr. i sagsomkostninger til statskassen.

Sagsomkostningsbeløbet forrentes efter rentelovens § 8 a.

Pernille Kjærulff

Eva Carpentier

Kim Holst

Udskriftens rigtighed bekræftes.

Retten på Frederiksberg, den 14. december 2017.

Krishna Timmermann, retsassistent