

PLEIEHJEMSFORENINGEN I ROGALAND.

BLIDENSOL SYKEHJEM - UNIFORMSSAKEN.

Styremedlem Thomas Middelthons kommentar til saken og Likestillings- og Diskrimineringsnemndas avgjørelse og med forslag til styret om videre sakshåndtering.

I - INNLEDNING.

Så har vi tapt uniformskampen 4 - 1. Skjønt prinsipielt har vi tapt 5 - 0. Se nærmere om det nedenfor.

Vi vedtok et nøytralt uniformsreglement som således ikke inkluderer hijab bl.a. Dermed skal vi indirekte ha forskjellsbehandlet hijab-brukere negativt.

Hijab er i utgangspunktet et hodeplagg. Men når det bæres av religiøse/politiske grunner, blir det noe mer. Selv om motivene for å bære hijab kan være mange, blir den om en av grunnene er religion, et religiøst plagg. Derved blir spørsmålet om diskriminering p.g.a. religion aktuelt. (DL §6).

Likestillings- og Diskrimineringsombudet (LDO) og Nemnda (LDN) har i alle tidligere saker om hijab-nekt lagt til grunn at lovens begrep «religion» innbefatter all religiøst begrunnet adferd. Dette er vi uenige i, fordi vi mener det innebærer at religion (teokrati) overstyrer lovlig fattede vedtak (demokrati).

Hvor hijab-nekt er blitt godtatt, har det vært som «dispensasjon» (DL §7), idet de tre vilkår for dette, - saklig formål, nødvendighet for formålet og rimelig interesseavveining (proporsjonalitet) -, har vært ansett oppfylt.

Etter vår lovforståelse var det ikke nødvendig for oss å oppgi noen grunn for uniformsvedtaket. Men ettersom vi hadde en grunn, - og etter vår mening en god sådan -, så vi bl.a. med tanke på «dispensasjon» ingen grunn til å holde den tilbake. Vi gjorde det imidlertid klart at vår prinsipale klagegrunn var lovforståelsen i §6 og at prøvingen under §7 var subsidiær.

Ingen av hijab-nekt sakene har hittil vært prøvd for domstolene.

II - NEMNDSAVGJØRELSEN.

A. LOVTOLKINGEN §6.

Vi registrerer at LDN enstemmig har forkastet vår klage på LDO's lovforståelse. Det er det som ligger i at vi prinsipielt har tapt 5 -0.

Vi har forståelse for at meget prestisje måtte legges til side om LDO's og LDN's tidligere praksis i hijab-saker og kanskje også andre saker bygger på feil lovforståelse, men håpet var der.

A 1.

LDN viser (side 9-8) til EMK (Den europeiske menneskerettskonvensjon) som Norge har tiltrådt, og hvorefter «Enhver har rett til å gi uttrykk for sin religion ved tilbedelse, undervisning, praksis og etterlevelse» og hvorefter «frihet til å gi uttrykk for sin religion bare skal bli undergitt slike begrensninger som er foreskrevet ved lov og er nødvendige i et demokratisk samfunn av hensyn til den offentlige trygghet, for å beskytte den offentlige orden, helse eller moral, eller for å beskytte andres rettighet og friheter.»

Her åpner man altså for beskyttelse av alt som kalles religionsutøvelse, og som ikke uttrykkelig er forbudt ved lov, som må være spesifikt nødvendig.

Dessuten viser man til SP (FN-konvensjonen om sivile rettigheter) som tilsynelatende går enda lenger, idet friheten uttrykkelig skal gjelde «utøvelse» av religion og bare tåle begrensninger «foreskrevet i lov som er nødvendig.»

Etter disse henvisninger og gjennomgåelse av EM-domstolens (EMD) praksis i hijab-saker sies det så (side15) at: «En samlet nemnd er av den oppfatning at diskrimineringsvernet også omfatter bæring av visse religiøse plagg og symboler, deriblant hijab».

A 2.

At EMD i endel tilfeller har ansett bruk av hijab som en menneskerett, er et faktum. Men det bemerkes at EMD i de fleste og LDN i alle sine saker, hvor man har godtatt hijab-nekt, har gjort det uten at den «foreskrevne lov» for å kunne nekte, har foreligget.

Vi viser også til den refererte saken om hijab i politiet, der LDN sa rådgivende ja til hijab, mens justisminister Storberget allikevel sa nei og lot det bli med det. Dette kunne skje fordi i h.t. til Diskrimineringsombudsloven §9 er LDN's vedtak «ikke bindende for Kongen eller departementene.»

Dette for å vise at konvensjonene ikke alltid følges.

A 3.

LDN viser bare til hijab-praksis. Vi har valgt å se saken i et større perspektiv.

Det er ingen tilfeldighet at hijab-sakene har vært gjengangere hos både LDN og EMD.

Fordi dette enkle plagget i utgangspunktet refleksjonsløst har vært godtatt av mange, er vi blitt skjelt ut når vi har reagert på at det som religionsmotivert plagg påstås å trumfe et uniformsvedtak, som må respekteres av alle andre. Slik positiv forskjellsbehandling innebærer som vi har påpekt, diskriminering av andre som også har krav på likebehandling, (omvendt diskriminering er lik preferering), - jfr. vårt krav om «Full toleranse, men Null preferanse» som LDN refererer, men ikke kommenterer.

Nærmere om dette nedenfor under B.

Både jødedommen, kristendommen og islam gir påbud om «adferd i det hersidige mot belønning i det hinsidige». Det gjelder i særlig grad islam. Derfor kolliderer islamsk adferd oftest mot vedtatte krav. Hvis «religiøs adferd» gis samme vern som «religiøs tro», betyr

det at islamsk teokrati trumfer norsk demokrati i større grad enn andre religioner og klart mer enn sekulær tro som ikke stiller noen konkurrerende krav.

A4.

Vi tror ikke meningen med menneskerettighetene og loven er å gi religioner slik gradert forkjørsrett. Når Grunnloven sikrer ; «fri religionsutøvelse», SP; «frihet til religion og utøvelse» og EMK; «frihet til å gi uttrykk for sin religion», må dette forstås på bakgrunn av historiske religionsforfølgelser og at formuleringene er gitt i et kristent humanistisk miljø. Ingen kan ha ment at f.eks. tidligere tiders heksebrenning eller dagens IS-kriging skal vernes, selv om utøverne med rette sier at virksomheten er religionsutøvelse. Rett nok tar både SP og EMK forbehold hvis «utøvelsen» er forbudt ved lov. Men som vi fremholdt overfor LDN, gis der mange eksempler på avskyelig religiøs adferd på skalaen mellom hijab og heksebrenning, og som ikke er uttrykkelig forbudt ved lov.

Etter vår mening må derfor Grunnlovens begrep «fri religionsutøvelse» og tilsvarende i SP og EMK, tolkes innskrenkende til «religion», slik det står i DL og der i betydningen «tro», som er et forhold mellom individ og Gud, og ikke som «trosutøvelse» som er noe som ofte berører andre mennesker og samfunnet.

Vi registrerer at LDN (side 15 flg.) ikke går inn på dette, men kun anfører at EMD har vist til de nevnte bestemmelse i SP og EMK, når den har ment at hijab-nekt var i strid med disse. Det sies altså intet om tolking av bestemmelsene.

Det fremgår neppe uttrykkelig av EMK, men det er klart at det i utgangspunktet er en menneskerett å kle seg som man vil, - også med hijab. Fra et religions- og livssynsnøytralt ståsted, - og det er vel det vi forutsetter? -, er det da betydningsløst om man også argumenterer religiøst for denne friheten. Men hvorfor viser da EMD til EMK? Jo, selvfølgelig fordi hijab-brukerne faktisk begrunner sitt krav religiøst. Når menneskeretten til å kle seg som man vil, skal veies mot arbeidsgivers krav til antrekk, skal selvfølgelig religiøse følelser da telle med. Men hvis religion skal gis preferanse i h.t. EMK, må den være generell og ikke spesiell for hijab-saker.

A5.

Unnlåtelsen av å tolke SP, EMK og DL til kun å verne «troen» innebærer at man får et system hvor alle tenkelige former for gudsyndyrkelse i utgangspunktet er vernet. Vi ser eksempelvis: Nektelse av håndhilsing i helsevesenent, nektelse av to-kjønned skolebading og likekjønnet dusjing, bruk av niqab/burka, arbeidsfri for bønnetid osv. som alt i beste fall bare kan nektes etter en ressurskrevende prosess hvor den som nekter må bevise «nødvendighet av hensyn til den offentlige orden, helse eller moral eller for å beskytte andres rettighet og frihet».

At LDN kun viser til praksis i hijab-saker og ikke ser generelt på tolkingsspørsmålet i DL, medfører at man ikke hensyntar de retts tekniske og rettsøkonomiske problemer vi har påpekt, og som blir en følge av at hver enkelt form for religiøs adferd må prøves opp mot

konkret nektelsesgrunn. Hva om f.eks. en pleier insisterer på å bruke niqab eller å ikke håndhilse? Skal vi da måtte gå en ny runde med LDO og LDN for å få prøvet om vår nektelse religionsdiskriminerer?

Vi etterlyser også svar på spørsmålet vi har stilt, om tilsvarende skal gjelde for «etnisitet» og «livssyn» som DL likestiller med «religion», - slik at også nasjonaldrakter og politiske plagg er vernet mot uniformskrav.

A 6.

Vi registrerer at LDN (side 16) også underbygger sitt standpunkt med at forarbeidene til DL «uten nærmere drøftelser forutsetter at det å bære f.eks. hijab eller turban er omfattet av vernet.»

Ja, - departementet (Ot prp. side103) skriver faktisk:

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

Vi henvises altså til «dispensasjonsalternativet» etter DL §7.

Dette ble kommentert av oss overfor LDN. Vi fremholdt da at utsagnet fremkommer midt i en drøftelse av om «troen» kan berettige til forskjellsbehandling ved stillingsbesettelser eller inngåelse av leieavtale, og at det forsåvidt er malplassert. Det virker nærmest som om lovkonsipisten har fått en innskytelse. Men når man først streifer temaet «religionsutøvelse», er det oppsiktsvekkende at man ikke har sett behovet for en dypere drøftelse, - med mindre hensikten nettopp har vært et forsøk på via to ufarlige hodeplagg å gi generelt vern for all religionsutøvelse.

Men lovforarbeider er som kjent, noe annet enn lov.

A 7.

Nemnda viser også til at Lagmannsretten og Høyesteretts ankeutvalg i «Frisør-saken» som gjaldt overtredelse av Straffeloven §185, la til grunn at begrepet «religion» dekker bruk av hijab.

Slik vi kjenner saken fra media, anførte frisøren til sin frifinnelse at hijab-bruken ikke var religiøs, men politisk motivert. Det fikk hun ikke medhold i fordi det ene motivet ikke utelukker det andre. Samme dag som dom falt i Tingretten, var der i Aftenbladet et leserinnlegg hvor det i likhet med vårt syn ble hevdet at «religionsutøvelse» omfatter mer enn «religion» og at bruk av hijab derfor ikke var strafferettslig vernet.

Dette ble visstnok tatt opp av frisøren og anført subsidiært for Lagmannsretten, som ihvertfall uttalte følgende: «Når diskrimineringen er forårsaket av bæring av plagget og dermed koblet til fornærmedes religion, slik tilfellet er for hijab, er lovens ordlyd «religion» oppfylt.» Her gis det altså ingen drøftelse. Man konstaterer bare at ordet «religion» innbefatter «religionsutøvelse». Vi vet ikke om frisøren fastholdt denne anførselen i anken

til Høyesterett. Det fremgår ihvertfall ikke av Nemndas sitat fra Ankeutvalgets begrunnelse for ankenekten, hvor bare anførselen om politisk motiv kommenteres. Ettersom ingen av domstolene således har drøftet lovtolkningsspørsmålet, ser vi ikke at saken har prejudikatsverdi

B - UNIFORMSKRAVET MOT §6.

B 1.

Som påpekt ovenfor (A 3) har vi overfor både LDO og LDN anført at dispensasjon for hijab fra uniformskravet betyr forskjellsbehandling av andre som ikke har dispensasjonsgrunn. Siden vår nektelse av hijab er gitt ved at uniformen ikke inkluderer hijab, kan man si at den er indirekte, og siden den ikke rammer andre, kan LDN gjerne si at der foreligger indirekte forskjellsbehandling. På tilsvarende måte kan man si at den forskjellsbehandling som ved dispensasjonen for hijab rammer andre, også er indirekte forskjellsbehandling. Eneste måte å hindre forskjellsbehandling på er en nøytral uniform som gjelder for alle.

Om dette uttaler LDN (side 16):

«Driftsstyret har anført at uniformsreglementet ved Blidensol sykehjem er nøytralt og likebehandler alle ansatte, og at likebehandling ikke kan innebære diskriminering. Etter nemdas syn er dette ikke riktig.»

Også her mener vi at LDN tar feil:

Innledningsvis påpekes at når vårt vedtak nevner hijab og palestinasjerf, er det uttrykkelig kun som eksempler på religiøse og politiske plagg. Uniformskravet er altså generelt.

Vi mener EMD's praksis viser at generelle forbud mot religiøse symboler ikke er diskriminering. For at en uniform skal være diskriminerende, må situasjonen være at den får betydning bare for bestemte grupper av personer. Dette kom klart fram i Eweida-saken som LDN nevner. Det sies der at nektelsen av å bære kors til uniform «may constitute indirect discrimination ... if it is established that the apparently neutral obligation it imposes results, in fact, in persons adhering to a particular religion or belief.» (Utthevet av oss). Noe annet er at korset ble tillatt ikke fordi det i utgangspunktet var vernet, men nettopp fordi det var gitt tillatelse for hijab og turban og derfor ville bety diskriminering hvis korset ble nektet.

Dette er også i overensstemmelse med norsk rett jfr. NOU 2009-14, side 42.

I henhold til dette fastholder vi at vårt uniformsreglement som er generelt, og skal praktiseres for alle ansatte og stillingssøkere til Blidensol, ikke diskriminerer noen.

B 2.

Flertallet uttaler (side 20), - i forbindelse med behandlingen etter §7, men det har betydning også her i §6: «Dersom en virksomhet som har et uniformsreglement kan forby religiøse plagg, vil diskrimineringsvernet fremstå som illusorisk». Ja, retten til ved «religiøs adferd» å bryte reglementet, bortfaller. Men vernet om religionen består. Ingen skal nektes ansettelse på Blidensol på grunn sin religiøse tro.

C - DISPENSASJONSSPØRSMÅLET DL. §7.

LDN har delt seg i spørsmålet om dispensasjon i h.t. §7. Flertallet (Skogvang, Øygarden, Coward og Rollund) har ikke villet gi dispensasjon. Men mindretallet (Aschehoug) har funnet at uniformskravet fyller alle de tre vilkårene; saklighet, nødvendighet for formålet og proporsjonalitet (rimelighet), og derfor er lovlig. Mindretallet gir etter vår mening en solid begrunnelse for det. Dessuten viser dissensen at vårt standpunkt har vært både forsvarlig og prosedabelt.

C 1.

Fordi alle de tre vilkårene må være oppfylt kunne flertallet nøye seg med å konstatere at ett vilkår ikke var oppfylt. Det gjorde LDO som uttalte: «Negative holdninger, stereotypier eller kulturell bakgrunn kan uansett ikke være saklige grunner for å forby hijab.» Og fulgte opp med: «Vedtaket oppfyller ikke kravet til saklig formål etter unntaksbestemmelsen i §7. Forskjellsbehandlingen er dermed ikke lovlig».

Å si at noe er usaklig fordi det er usaklig, gir like lite mening som å si at: «Religion innbefatter «religionsutøvelse» fordi det gjør det, - jfr. foran om Lagmannsrettens begrunnelse i Frisørsaken.

C 2.

Selv om flertallet (side 20) uttaler at «det i hovedsak er enig i Ombudets vurderinger» kan vi vanskelig tro at det gjelder standpunktet om at uniformskravet er usaklig.

Flertallet sier at formålet med uniformen er at hjemmet skal fremstå som «sekulært». Mindretallet mener derimot at formålet er «verdinøytralitet». Som mindretallet påpeker, er sekularitet motstykket til religiøsitet, mens verdinøytralitet tolererer begge to og dessuten meninger og holdninger på alle livets øvrige interessefelt. Dette ønsket om nøytralitet er for oss generelt, og det slår på bekledningens område ut i krav om verdinøytral uniform. LND's flertall synes ikke å forstå at ønske om slik nøytralitet har en egenverdi uavhengig av om vi klarer å bevise, at sterke og uvante religiøse markeringer kan oppleves negativt av våre demente pasienter.

C 3.

Flertallet fører så en lang argumentasjon med relevans til proporsjonalitetskravet med gjennomgåelse av rettspraksis og spørsmål om hva EMD vil komme til hvis saken kommer dit, før det konkluderes med at man er enig med LDO. Vi skal la rettspraksis ligge, men bemerker at midretallet er kommet til motsatt resultat tildels på grunnlag av den samme praksis. Dog skal nevnes EMD's avgjørelse i sak Ebrahimian mot Frankrike som vi særlig har påberopt, og hvor en ansatt i et sykehjem ble nektet å bære hijab i tjenesten. LDN kommenterer ikke saken, men uttaler generelt (side 17):

«Etter flertallets mening gir ikke EMK og EMD's praksis noen klar veiledning for å løse foreliggende sak I avgjørelsen om forbud mot hijab i Frankrike og Tyrkia har EMD framhevet betydningen av at organiseringen av disse statene er tuftet på et konstitusjonelt prinsipp om sekularisme dvs. et grunnleggende prinsipp om uavhengighet mellom stat og religion. Fram til i år (2017) hadde Norge en statskirke. Det er fremdeles fastslått i den i den norske Grunnloven at «vår kristne og humanistiske arv forbliver samfunnets verdigrunnlag» (§2), og at «Den norske kirke forbliver Norges folkekirke og understøttes som sådan av staten.» (§16 annet punktum). Norge har følgelig ikke tilsvarende lovgivning som Tyrkia, Frankrike og Sveits, og har ikke et konstitusjonelt prinsipp om sekularisme. Det vil derfor kunne være knyttet usikkerhet til hvor stor skjønnsmargin EMD vil akseptere for Norges del.»

Man skulle tro at menneskerettigheter var universelle. Men her opplyses det altså at de av EMD praktiseres forskjellig fra land til land som har bundet seg til konvensjonen, - altså en relativisering av deres forpliktende karakter. Og graden av forpliktende tilslutning når det gjelder religionsmenneskerettigheter skal avhenge av graden av sekularitet i vedkommende land. Etter at Norge i år tok steget fra statskirke til folkekirke, skal altså vernet av hijab-bruk være litt svekket, uten at noen kan si hvor meget.

Er da SP og EMK som DL er utledet fra, annet enn løse henstillinger til landene om å ta hensyn til folks religion? En slik relativisering av konvensjonene må gi god plass for nasjonalt slingringsmonn.

III - VEIEN VIDERE.

D. SPØRSMÅL OM RETTSLIG PRØVING.

D 1.

LDN's avgjørelse er ikke datert, men den er mottatt til oss 23.03 2017. I h.t. Diskrimineringsombudsloven §12 har vi da 3 måneders frist, dvs. til 23.06 2017 for å reise søksmål for domstol for overprøving av LDN's vedtak. Hvis det ikke gjøres, blir avgjørelsen bindende for oss, slik at vi ikke kan gjennomføre uniformsvedtaket. Dette betyr imidlertid ikke at det er rettslig fastslått at vårt vedtak er ulovlig.

D 2.

Vi er uenige i avgjørelsen. Men vi har motforestillinger mot å gå videre med saken både p.g.a ressursbruken og vår vurdering av hvilke sjanser vi har for å vinne frem.

D 3.

Vi ser ikke noe poeng i å få prøvet saken rettslig etter §7. Av de tre vilkårene vil særlig det siste, - om proporsjonalitet (rimelighetsavveining) ha lite, - om noe -, med jus å gjøre. Det blir bare spørsmål om hvor langt dommeren er villig til å gå for å imøtekomme teokratiet på bekostning av demokratiet, - altså ren politikk.

En avgjørelse etter §7 vil dessuten være konkret og basert kun på situasjonen på Blidensol. Ettersom en rettsak må forventes å kunne gå over tre instanser, vil dette bety altfor meget ressursbruk for Pleiehjemsforeningen og oss.

D 4.

En prøvelse av lovforståelsen i §6 og prøvelsen av uniformskravet mot den hadde unektelig vært mer interessant både p.g.a. jussen og fordi den ville ha stor prinsipiell betydning. Men også dette kan bli for meget for Pleiehjemsforeningen å gi seg i kast med

IV. AVTALEFORHOLDET TIL STAVANGER KOMMUNE.

E 1.

Da uniformsvedtaket ble kjent, og vi ble innklaget til LDO, ble vi av ordfører Christine Sagen Helgø «innkalt på teppet» med beskjed om at vedtaket var ulovlig. Dette skjedde til tross for at vi hadde stilt vedtakets effektivering i bero i påvente av rettslig avklaring.

Under henvisning til at kommunen kun står i et avtaleforhold til oss og at ordføreren derfor ikke har myndighet i saken, nektet vi å møte henne.

Da mottok vi brev fra rådmannen med «frist til 31.03 2017 for å rett opp det ulovlige vedtaket», da kommunens samarbeidsavtale med oss ellers ville bli hevet pga. mislighold ved lovbrudd.

Til dette svarte vi at vedtaket i seg selv ikke kan være lovbrudd og at spørsmålet om hvorvidt eventuell effektivering av det er lovbrudd, bare kan besvares etter domstolsprøving. Etter dette har vi ikke hørt fra ordføreren.

Hvis vi unnlater å ta saken til domstolsprøving og kommunen opprettholder hevingskravet, vil vi bestride berettigelsen av det både fordi vårt vedtak aldri er blitt effektuert og dessuten fordi spørsmålet om vedtakets lovlighet fortsatt ikke er avgjort. LDO og LDN er begge kun ombud og ikke domstol. Kommunen vil derfor måtte søke domsavgjørelse for eventuelt hevingskrav. Da vil vi kanskje forutsetningsvis få prøvet lovligheten av vedtaket.

En annen sak er at kommunen om den ikke lenger vil ha med oss å gjøre, kan si opp samarbeidsavtalen på de vilkår som følger av den. Det kan forøvrig også vi.

V. OPINIONEN.

F 1.

Som nevnt, var høyreordfører Christine Sagen Helgø tidlig ute med å fastslå at uniformsvedtaket var ulovlig, og at allerede selve vedtaket, selv om effektivering var stillet i bero, gav kommunen rett til å heve samarbeidsavtalen med oss

F 2.

Dette skjedde samtidig med at Stavanger Aftenblad på lederplass under overskrift «Vedtaket mot hodeplagg på Blidensol er dårlig skjult muslimhets» skrev « Det er å forvente at kommunen vil bruke alle lovlige midler for å presse styret ved Blidensol til å omgjøre dette vedtaket».

Samtidig fulgte Rogalands Avis også på lederplass opp med overskrift »Blidensol-styret bør gå av» og uttalte videre at «Stavanger kommune hverken kan eller vil ha en driftsavtale med et sykehjem som driver ulovlig».

F 3.

Etter dette har Aftenbladet hatt 11 redaksjonelle innslag med bl.a. portrettintervju med den ansatte som hadde klaget til LDO og hennes arbeidskolleger, hvor avisen ensidig støtter klageren mot oss, før den i et 12-te innslag refererer LDN's avgjørelse under overskriften «Blidensol sykehjem tapte hijab-saken», uten at det nevnes at avgjørelsen ble truffet under dissens.

F 4.

Aftenbladet tok også inn flere leserinnlegg mot oss, deriblandt et fra troens menn, biskop Erling Pettersen og dialogprest Kristian Reme som ikke uventet begge støttet bruken av hijab som religiøst symbol.

Vi er kjent med at innlegg til støtte for oss, er blitt avvist.

F 5.

Også vår egen administrasjon, - daglig leder og oversykepleier -, har tatt parti mot oss og for hijab-brukeren bl.a. ved å oppfordre henne til å klage til LDO og selv engasjere egen fagforening Norsk Sykepleierforbund til støtte for sitt syn.

Da vi overfor ledelsen påpekte at dette var illojal handling overfor styret, slo Aftenbladet det opp med overskriften «Blidensol-ledelsen beskyldt for å være illojale» og refererte uttalelse fra leder i Norsk Sykepleierforbund i Rogaland, Nina Horpestad, om at: »Å kalle dette for illojalitet er sterkt kritikkverdig». Noe som førte til at vi i leserinnlegg fant det nødvendig å belære fagforeningslederen om hvem som skylder hvem lojalitet i arbeidslivet.

Vi har dokumentasjon som viser at daglig leder og oversykepleier har planlagt «å lamme driftstyret». At de begge deretter samtidig sykemeldte seg, var antakelig et ledd i det.

F 6.

Vi vet ikke hvor mange leserinnlegg i favør av oss som avisene har avvist.

Frykten for å bli stemplet som «brun rasist» er tydeligvis stor.

Men ut fra de mange positive henvendelser vi har mottatt, med oppfordring om i «stå på», synes den anonyme støtten å vær betydelig.

Hva som her særlig har gledet oss, er at mange som i utgangspunktet intet har imot hverken muslimer eller hijab, reagerer når noen av nykommerne til landet krever at deres religiøse skikker skal overstyre norske lovlig fattede vedtak.

Det er tydeligvis en alminnelig oppfatning at den imøtekommelse av slike krav som det norske samfunn viser, innebærer en snillisme som virker mot sin hensikt, ved at den istedetfor å bidra til inkludering og fellesskap, bidrar til segregering og motsetninger. Historien viser da også entydig at religiøs segregering kun har vært til ulykke for dem som insisterer på det.

VI. OM KOMMUNENS OG ARBEIDSTILSYNETS INTERVENERING I SAKEN.

G.

Man skulle tro at spørsmålet om uniformskravets lovlighet var en sak mellom klageren og oss, som lot seg avgjøre av lovlig myndighet uten bråk, - i hvertfall sålenge vedtakets effektuering er stillet i bero i påvente av nettopp slik avgjørelse.

Men behovet hos utenforstående for å markere standpunkt har som beskrevet, vært for sterkt til det.

At privatpersoner har meninger om saken, skal vi selvsagt akseptere.

Det samme gjelder media, - skjønt vi mener at Aftenbladet i klanderverdig grad har bidratt til å piske opp stemningen og faktisk har skapt frykt hos enkelte for bl.a. Blidensols fremtid. Verre er det imidlertid når offentlige etater ikke bare tar parti i saken, men også lar seg bruke til å bygge opp et alternativt angrep på uniformsvedtaket for tilfelle det diskrimineringsrettslige ikke skulle føre frem. Det mener vi både Stavanger kommune og Arbeidstilsynet har gjort. Det dreier seg om en arbeidsrettslig front i tillegg til den diskrimineringsrettslige.

G 1.

Som nevnt, (se F 5) sykemeldte daglig leder og oversykepleier seg kort etter at saken kom opp, og vi har dokumentasjon på at de planla «å lamme driftsstyret.»

Dette skjedde forøvrig etter at vi i lang tid, - forut for denne saken -, hadde klaget på at de to ikke utførte sine funksjoner tilfredsstillende, noe som hadde medført at styreleder tidvis hadde måttet fungere som «arbeidende styreleder». Da begge to ble borte, ble dette problematisk fordi regelverket krever «sykepleiefaglig ledelse». Forsøk på å skaffe ekstern vikar førte ikke frem, - dels p.g.a. Aftenbladets propagandering, og dels fordi der ble brukt såkalt «delvis sykemelding», hvilket innebar at de to kom og gikk fra dag til dag. I denne situasjonen henvendte så de to seg til Arbeidstilsynet som umiddelbart tok deres parti. Således ble vi tilskrevet med beskjed om at «Blidensol sykehjem overstyres av driftstyret og at det gir uheldige konsekvenser for arbeidsmiljøet.» Videre ble det konstatert at «konflikt foreligger» og uttalt at: «Vi vurderer på bakgrunn av dokumentasjon og opplysninger at driftstyret mangler kompetanse i håndtering av arbeidsmiljøutfordringer».

Dessuten ble vi beskyldt for ikke å ha etterlevet visse formaliteter m.h.t. AMU-møter m.m. som det er ledelsens plikt å effektuere og eventuelt meddele oss ved eget sykefravær.

G 2.

Også hijab-brukeren/klageren sykemeldte seg av grunner som ble kjent for oss på følgende måte:

Etter en tids sykemelding sendte klagerens nærmeste foresatte, - en avdelingsleder -, en bekymringsmelding til Kommunens Bedriftshelsetjeneste som vi har benyttet som lovpålagt sådan. Av meldingen fremgikk, at klageren har «fysiske og psykiske symptomer på stessbelastning som følge av den pågående konflikt mellom driftsstyret og de ansatte på Blidensol», - altså den saken hun selv har satt i gang og latt seg intervju om i media. I svarbrev til avdelingslederen tar Kommunens Bedriftshelsetjeneste først klart parti for klageren/pasienten i uniformssaken og uttaler så:

«Det er nødvendig at det blir gjort en vurdering av om det er mulig brudd på Arbeidsmiljøloven og Lov om forbud mot diskriminering p.g.a etnisitet, religion og livssyn.» Brevet avsluttes slik:

«Da det ikke er instans over styret som kan gjøre denne vurderingen, kontakter Bedriftshelsetjenesten Arbeidstilsynet (som står over Arbeidsmiljø-utvalget) i denne saken. Saken omhandler et helt arbeidsmiljø og kan skape presedens. Bedriftslegen sender også melding til Arbeidstilsynet om arbeidsrelatert sykdom. Bedriftshelsetjenesten minner om forbudet mot gjengjeldelser (jfr. Diskrimineringsloven).»

Dette svarbrevet til avdelingslederen er selvfølgelig i utgangspunktet taushetsbelagt. Men enten har klageren/pasienten samtykket eller så har både avdelingslederen og oversykepleieren brutt taushetsplikten, idet sistnevnte leverte brevet til vår styreleder «til orientering». Vi antar at dette skjedde i hensikt å skremme oss med at «når får dere også Arbeidstilsynet mot dere.» Reaksjonen fra Arbeidstilsynet lot da heller ikke vente på seg, idet det samme dag som det mottok vårt svar i forannevnte tilsynssak, 2 timer senere sendte oss ny mail der det står: «Vi har mottatt nye henvendelser som angår arbeidsmiljøet og HMS-arbeidet ved Blidensol sykehjem. Det opprettes derfor ny tilsynssak med nytt saksnummer.» Med mailen fulgte personinnkallinger der våre styreleder driftstyret og nestleder driftstyret ble innkalt til forskjellige tidspunkter, - altså hver for seg -, til møte med to seniorinspektører og juridisk rådgiver fra Arbeidstilsynet, - altså rene forhør. Da svarte vi «Nå er det nok!» og nektet å møte, samtidig som vi anmeldte Arbeidstilsynet til Arbeidsdirektoratet, idet vi mener det fra Tilsynets side foreligger myndighetsmisbruk og grov uforstand i tjenesten.

G 3.

Vi mener altså at både Kommunes Bedriftshelsetjeneste og det lokale Arbeidstilsynet ved å la seg bruke i en aksjon mot oss, har gått langt ut over både sitt fagområde og sitt myndighetsområde. På grunn av dette har vi skiftet til ny bedriftshelsetjeneste og brutt med det lokale Arbeidstilsynet i denne saken.

VII. NOEN EKSEMPLER OG ET LOVFORSLAG.

H 1.

Som nevnt (se A 2.) var LDN's avgjørelse som tillot hijab i politiet ikke bindende for justisministeren. Men hva om politikvinnen tar saken til EMD og får medhold også der? Hva om vi søker etter kontormedarbeider som kun skal behandle tall og har klart beste kvalifikasjoner, men møter på arbeid i niqab som av ansiktet kun viser øynene?

Hva om vi forskjellsbehandler negativt en person som nekter familiens kvinner å ta førerprøven fordi han følger en religiøs skikk som sier at kvinner ikke skal kjøre bil?

Hva med negativ forskjellsbehandling av en hjemvendt IS-kriger som før det ble kriminalisert reiste til Syria, og nå sier det var del av hans trosutøvelse?

Med utgangspunkt i LDN's avgjørelse om godkjennelse av hijab i politisaken ser vi ingen grunn til at religionsutøvelsen ikke skal vernes også i de andre eksemplene. Og hvis der skulle være en forskjell, er det som nevnt både retts teknisk og rettsøkonomisk uheldig at dette først kan konstateres etterat man i utgangspunktet har konstatert diskriminering i h.t. DL §6 for deretter å gjøre unntak i h.t. §7.

H 2.

Etter vår mening er den løsningen som ble antydnet i avisinnlegget (se punkt A 7) og som ble fremlagt for LND, den rette vei å gå. Etter argumentasjon for at «religion» ikke omfatter «religionsutøvelse», sies det der: «Dersom lovens forbud mot diskriminering p.g.a. religion ble tilføyet: «og rimelig utøvelse av den», kunne den avviste hijab-brukeren fått prøvet sine interesser mot frisørens.»

Ved slik tilføyelse ville man for det første fått presisert at «religion» kun betyr hva folk flest legger i det, nemlig «tro», - altså et forhold mellom individ og Gud -, og ikke «religionsutøvelse», som også angår medmennesker og samfunnet.

Men samtidig ville man fått presisert at også «religionsutøvelse» har vern så lenge den er «rimelig». Derved ville vurderingstemaet være lagt til hva som i juridisk terminologi kalles en «rettslig standard», - et begrep som ble skapt av professor Ragnar Knoph for hundre år siden og som brukes i f. eks. prisloven (forbud mot urimelig pris og vilkår) og husleieloven (forbud mot urimelig oppsigelse).

Det ekstra vern religionsutøvelse tilkjennes i konvensjonene vil da i rimelig grad kunne ivaretas ved at den som krever at religionsutøvelse skal vike, har bevisbyrden for at kravet om det er fornuftig og ikke har diskriminerende hensikt. Mens bevisvurderingen som nå, forblir fri. Denne tilføyelsen til §6 og sløyfing av §7 synes vi Stortinget bør overveie.

Vi foreslår altså at DL §6, ledd 1.1 endres til å lyde:

«Diskriminering p.g.a. etnisitet, religion eller livssyn eller rimelig utøvelse av disse er forbudt». Etter vår mening vil det da være forbudt å nekte samkvem (f.eks. hårklipp) p.g.a. religiøse plagg, men plagget må vike for vedtatt arbeidsantrekk (f.eks. uniformskrav). De som ikke aksepterer dette er enten intolerante eller fanatiske, - to holdninger som begge er uforenlige med fredelig sameksistens.

VIII. EPILOG.

I 1.

Etter at ovenstående var skrevet som innstilling til Pleiehjemsforeningens styre, har følgende skjedd:

I 2.

Aftenbladet og NRK - riksnettet har hatt portrettintervjuer med den ansatte klageren i offerrolle som den som nektes å bruke hijab og som følge av saken hun selv har igangsatt, har fått stresssymptomer som gjør om hun ikke vet om hun orker å gå tilbake til jobben. Faktum er at hun aldri har vært nektet å bruke hijab'en og heller aldri vil bli det, med mindre vi skulle forfølge saken til domstol og få medhold der.

Med den oppbakking klageren har fått for sitt standpunkt fra nær sagt alle hold som har uttalt seg om saken, er det underlig at hun får stresssymptomer på grunn av den.

I 3.

Ordfører Christine Sagen Helgø har stått frem i NRK Dagsrevyen og erklært at «Stavanger Kommune sier opp driftsavtalen med Blidensol», - hvilket også er overskrift i redaksjonelt oppslag i Aftenbladet (5/4) der kommunaldirektør Per Haarr bl.a. under henvisning til saken vi har mot Arbeidstilsynet (se punkt G) sier at: «Styret ivaretar verken ansattperspektivet eller pasientperspektivet på en tilfredsstillende måte» uten at noe konkret anføres.

Vi registrerer forøvrig at kommunen nå har forlatt hevningskravet (med 3 måneders avviklingsfrist og rett til overtakelse av hjemmet) som der ikke er juridisk grunnlag for, og i stedet velger oppsigelse (med 2 års avviklingsfrist). Det var fornuftig.

Men hva med den politiske begrunnelse for å avvikle driften på Blidensol som beskrives som «kommunens kompetansesenter innen demens som får ekstra midler fra kommunen slik at de kan ligge i forkant på dette området og også har i oppgave å spre kunnskapen til andre sykehjem»?

I 4.

Svaret ligger nok i Aftenbladets neste oppslag (6/4) med overskrift «Skal Blidensol reddes, må styret gå». Denne uttalelse tillegges Geir Amundsen, formann i ISAS (samarbeidsorgan Idelle sykehjem i Stavanger), som er en av våre erklærte motstandere i saken.

Den daglige ledelse av Blidensol var fra starten overlatt til en leder som måtte ha sykepleiefaglig kompetanse slik loven krever. Dessuten har det vært ansatt en oversykepleier som leders assistent.

Lederen og tilsynslegen er de eneste som ansettes av styret. Lederen har vært gitt myndighet til i samarbeid med kommunen å ansette det øvrige personalet.

Det er vårt inntrykk at tidligere styre har gitt lederen og oversykepleieren svært frie tøyler. Da vi overtok som hhv. styreleder og styrenestleder, fant vi det nødvendig å stramme litt

inn her, - selvfølgelig ikke på det sykepleierfaglige området -, men på det administrasjonsmessige og økonomiske.

Som styreledere i en ideell organisasjon så vi dette som vår plikt, ikke minst overfor kommunen som i henhold til samarbeidsavtalen salderer driften. Den kursendringen som lå i denne innstramningen skapte nok irritasjon hos de to mannlige lederne som skulle ha seg frabedt kritikk fra to middelaldrende damer.

Vi skal ikke her gå i detalj, men som eksempel skal nevnes en sak hvor ledelsen uten nærmere forklaring ville at styret skulle godta til betaling en advokatregning på over kr. 40 000.- fra en tidligere ansatt som de to hadde vært i konflikt med.

Leder og oversykepleier må selvfølgelig mene hva de vil om styrets uniformsvedtak, og vi hverken forventet eller trengte deres støtte i den. Men at de to gikk så aktivt ut på den ansatte klagerens side som ovenfor beskrevet, mener vi viser at de her så en mulighet til å ta igjen mot oss. Som nevnt er vi også i besittelse av dokumentasjon som viser at de to hadde planer om «å lamme styret».

I dette fikk lederne «en flying start», ved at Aftenbladets og RA's lederartikler oppfordret ordføreren til å reagere, og ved at hun også straks faktisk fulgte oppfordringen.

Men enda verre er det at de to også lyktes i å få Kommunens Helsetjeneste og Arbeidstilsynet med på å konstruere at der foreligger «konflikt», som iflg. Aftenbladet (6/4) «er iferd med å ødelegge sykehjemmet». Det siste har helt unødvendig tydeligvis skremt noen pasientpårørende. Dette stiller vi oss uforstående til. Den foreliggende uenighet om uniformsvedtaket sees ikke å ha påvirket driften av hjemmet på noen måte, bortsett fra de forannevnte sykemeldinger.

15.

Nå avventer vi den formelle skriftlige avtaleoppgiselsen fra kommunen og hvilken begrunnelse som gis for den.

Men som vi skrev i redegjørelsen til Arbeidstilsynet (som svar på den første henvendelsen før vi 2 timer senere fikk den neste henvendelsen): «Det eneste vi har gjort er å vedta et uniformsreglement og å stille ikrafttredelsen av det i bero i påvente av rettslig avklaring». Vi har fremdeles demokrati som tillater det.

Min anbefaling til styret vil fortsatt være (se punkt D3 og D4) å ikke ta saken til domstol. Uniformsvedtaket står ved lag, men kan altså for tiden ikke effektueres.

Stavanger, 8. april 2017.

Thomas Middelthon

P. S.

Blant annet som følge av Arbeidstilsynets og kommunens anførsel om at vi «overstyrer daglig leder», ble det i styremøte 31.mars 2017, der daglig leder deltok, påpekt at det er daglig leders ansvar å sørge for nødvendige vikartjenester. Det ble da også vedtatt at lederen ved eget fravær skal oppnevne oversykepleieren eller en av avdelingslederne som alle har sykepleiefaglig kompetanse, til sin stedsfortreder og sende melding om det med personangivelse til driftstyrets leder og eventuelt andre som skal varsles om det. Hjemmet har i dag 7 ansatte med slik kompetanse.

7. april ble styreleder kontaktet av kommunen ved kommunaldirektør Per Haarr som gav oss frist til 11.april til å stille vikar for sykemeldt daglig leder. Kommunaldirektøren ble da henvist til daglig leder.

Det opplyses at nå er 5 av de 7 mulige vikarene sykemeldt.

DS.