



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Vår ref.:

12/1719

Dykkar ref.:

Dato:

29.08.2013

Diskriminert av arbeidsgiver pga graviditet

Kvinnen ble ikke tilsatt i stilling på grunn av graviditet. Kvinnen fikk inntrykk av at hun skulle få jobb på intervjuet, men arbeidsgiver gikk tilbake på dette etterpå. I etterkant av ombudets uttalelse ble partene enige om et oppreisningsbeløp på 42000 NOK til kvinnen.

Saksnummer: 12/1719

Lov: likestillingsloven § 4 nr. 2

Dato: 4. november 2013.

Fråsegn i klagesak - spørsmål om diskriminering på grunn av graviditet

Likestillings- og diskrimineringsombodet viser til klage frå A. A meiner ho blei diskriminert på grunn av graviditet da ho søkte på ei stilling i B.

Likestillings- og diskrimineringsombodet har kome fram til at B handla i strid med likestillingsloven § 4 nr. 2, ved å leggje negativ vekt på A sin graviditet og foreldrepermisjon i sak om tilsetting i stilling i B. Ombodet si fråsegn i saka følgjer vedlagt.

Likestillings- og diskrimineringsombodet si fråsegn kan klagast inn for

Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Fristen er tre uker frå B har motteke dette brevet, se vedlagte orientering

Vennleg helsing

Margrethe Søbstad

seniorrådgivar

Marte Bauge

rådgiver

Vedlegg:

1. Likestillings- og diskrimineringsombodets utsegn av 29.08.2013
2. Orientering om at utsegnet kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda

Side 2

OMBUDET SI FRÅSEGN

Bakgrunn for saka

A hevdar at ho fekk tilbod om ein jobb i B av Y etter at ho hadde vore på ein samtale med Y om jobb i firmaet i august 2012. Under samtalen med Y skal A ha informert om at ho var 10 uker gravid. Y skal ha gitt tilbakemelding om at dette ikkje var noko problem, og at jobben var hennar om ho ville ha den. A skal under samtalen også ha fått tilbod om lønn og deltaking på kurs. A viser til at Y i samtalen også sa at ho burde si opp sin noverande jobb så fort som mogleg fordi dei ville ho skulle byrje i jobben med det same. A hevdar ho takka ja til jobben dagen etter, og at ho samtidig orienterte dagleg leiar om at ho ikkje ville seie opp sin noverande jobb på NAV økonomiteneste før ho fekk arbeidskontrakt av B. Ho hevdar ho fekk tilbakemelding om at dette berre var ein formalitet, og at jobben var hennar om ho ville ha han.

Vidare viser A til at ho nokre dagar seinare fikk ei tekstmelding på telefon av Y kor det stod:

«Hei har prøvd å ringe deg. Kjem frå møte med styret og dei som skal stå for daglig drift. Eg måtte vere erleg om alt, men det er taushetsplikt frå møtet så ingenting kjem ut. Dei sa du måtte vere hos NAV til permisjonen din var ferdig å søke her for å koma inn att her. Det var for kort tid at dei kunne gje deg opplering no. Ring meg så snakkast me. Y»

A la meldinga fram som bevis for ombudet. A hevdar at ho etter dette ringde til styreformann X som ikkje ville innrømme at han visste noko om saka. Ho skal også ha fått ei melding av det ho trudde var dagleg leiar, Y, som da skreiv at ho aldri hadde lova ho jobb. A viser også til at ein kollega frå NAV, D, også fekk tilbod om jobb samtidig som ho. D har bekrefta for ombudet at både ho og A blei kalla inn til samtale kor utfallet var at dei fekk jobbtillbod og beskjed om at dei kunne reise heim og si opp jobbene sine. Det var ingen tvil om at ho fekk tilbod om jobb ifølgje D. D valte å takke nei til jobben fordi det ikkje passa ho å byte jobb på dette tidspunktet.

A viser også til at ho under samtalen med Y tipsa om ein venn til jobben sidan ho visste at dei trengde folk som kunne byrja å arbeide raskt. Dette var M som etterpå fekk jobben utan å søke ifølgje A. A meiner ho til slutt ikkje fekk jobben som følgje av at ho var gravid. Ho viser til at M fekk tilbod om jobb på same måte som ho utan skriftlig søknad og etter ein samtale.

B avviser at A er diskriminert på grunn av graviditet. B viser til at Y etter styrevedtak hadde fullmakt til å kalle inn aktuelle kandidatar til samtale og forhandla om vilkår. Y hadde samtale med A og D saman med Z. Etter same vedtak er det presisert at det kun er styret som endeleg kan intervju og tilsetje medarbeidarar. I vedtaket av 20. august 2013 står det at «*Kontoret får fullmekt til å forhandle, men så snart forhandlingar er klare må me ha eit nytt styremøte for tilsetjing av nye medarbeidarar*»

Styremøtet det er vist til i Y si tekstmelding fann aldri stad. Møtet var kun eit uformelt orienteringsmøte mellom laget og samarbeidande rekneskapskontor. SMS-meldinga frå Y til A inneheld også fleire feilaktige opplysningar ifølgje styret. Styret kjende ikkje til anna i saka enn at dei på møtet 20. august fekk orientering om at to personar var interesserte i å søke på ledige jobbar. Etter at styreleiar var orientert om SMS-meldinga frå Y sendte han ei melding til A kor han skreiv

«Til A! Viser til din SMS. Det er feil at me har bestemt at du ikkje får jobb i LRL. Me har ikkje hatt styremøte sidan måndag 20. august og har ikkje drøfta tilsetjingar i det heile. Det ville vore mykje betre for meg å få opp di sak på styremøtet no tysdag dersom din forklaring var skriftleg. Mvh X.»

Det ble vidare sendt to skriftlege forklaringar til A kor styreleiar gjorde det klart at det ikkje var bestemt at A skulle få jobb. Y har også i brev av 28. november 2012 gjort det klart at ho er tillitsvalgt og ikkje dagleg leiar. I brevet forklarte ho seg også om innhaldet i den SMS'en ho sendte til A. I brevet skriv ho:

*«... Ved eit uhell vart det skreve styret i sms og ikkje styreformann. Møtet det her var snakk om var eit møte der eg og styreformann diskuterte med eit anna firma om muligheita for å leiga dagleg leidar av dei for ein periode. Dette var ikkje noko styresmøte. Det var heller ikkje noko møte ang. As interesse for stillinga. Det var kun eit uformelt møte om hjelp for vidare drift. Det som eg skreiv om einigheit var at eg syns eg måtte fortelja om dei som ynskte jobb hos oss. Eg sa at den eine var gravid. Eg sa og at eg syns at det var vanskeleg å læra ho opp på så kort tid i ein slik situasjon me var i. Eg nemnde ingen namn så styreformann og dei andre på møtet viste ikkje kven eg meinte. Styreformann var ikkje med i denne samtalen. Henvisning viste til hennar jobb i NAV som arbeidsgjevar og ikkje NAV som ytelsegivar. Ordet **att***

var ikkje meint som betydning i denne saka. Det vart berre med ved ein feil.

Høyrede før eg gjekk på møtet at A hadde sagt ho skulle byrja her, og det er feil for ho var innom berre til ein samtale om at ho yngste å jobbe her. Ringde da til A for å få oppklare misforståelsen slik at ho ikkje skulle gå til nokon drastiske skritt for å sei opp sin noværande jobb, men fekk ikkje svar. Ein samtale er mykje betre enn sms for det fort kan oppstå misforståelse slik som det dessverre er vorte no. Ein ny sms vart sendt morgonen etter slik at denne misforståelsen vart oppklara»

B avviser også at D fekk jobbtillbud. B legg Y si skriftlige forklaring til grunn kor ho skriv at begge kandidatane vart informerte om at det var styret som gjorde den endelege tilsetjinga.

B viser også til at M vart tilsett som rekneskapsfører med ansvar for dagleg drift av kontoret etter at han søkte på stillinga 18. september 2012. B har lagt fram søknad frå M som både kontoret og styret fekk sjå. M fekk jobbtillbud med svarfrist 21. september 2012.

B avviser at A er blitt diskriminert på grunn av graviditet.

Rettsleg grunnlag

Ombodet kan gi utsegn om et forhold er i strid med likestillingsloven eller

ikkje, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 andre ledd nr. 1.

Likestillingsloven

Likestillingsloven § 3 forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn.

Med direkte forskjellsbehandling meiner ein handlingar som stiller kvinner og menn ulikt fordi dei er av forskjellig kjønn, eller sett ei kvinne i ei dårlegare stilling enn ho elles ville ha vore i på grunn av graviditet eller fødsel, eller sett ei

kvinne eller mann i ei dårlegare stilling enn vedkommende elles ville ha vore i

på grunn av permisjonsrettar for det eine kjønn, jf. likestillingsloven § 3 andre ledd nr. 2. Adgangen til å gjøre unntak frå forbodet mot direkte diskriminering er svært begrensa. Vernet mot graviditetsdiskriminering i arbeidslivet er tilnærma absolutt.

Dersom det ligg føre omstende som gir grunn til å tru at det har skjedd diskriminering, skal det leggjast til grunn at diskriminering har funne stad, viss ikkje arbeidsgjevar godtgjer at det likevel ikkje har skjedd diskriminering, jf. likestillingsloven § 16.

Ein påstand om diskriminering er ikkje nok til at ombodet kan konkludere med at det er "grunn til å tru" at diskriminering har skjedd. Påstanden må vere støtta av andre opplysningar eller omstende rundt saka for øvrig.

Ombodet si vurdering

Ombodet vil først kort slå fast at det å miste eit jobbtillbod, eller det å bli stansa frå vidare deltaking i ein tilsetjingsprosess, vil vere å «bli satt i en dårligere stilling» jf. likestillingsloven § 3, andre ledd nr. 2.

Ombudet skal vurdere om A er blitt satt i ein dårlegare stilling, og deretter om dette hadde samanheng med at ho var gravid og skulle ut i foreldrepermisjon, jf. kravet til årsakssamanheng i same paragraf.

Det sentrale spørsmålet som ombodet skal ta stilling til er altså om B, etter å ha blitt informert om at A var ti uker gravid la negativ vekt på dette. Dersom ombodet finn at det er grunn til å tru at opplysninga om graviditet og permisjon blei vektlagt negativt, går bevisbyrda over på B, som må godtgjere at det utelukkande var andre forhold som det blei tatt omsyn til i denne saka.

Klagar sin påstand aleine er ikkje nok til å seie at det er grunn til å tru at diskriminering er skjedd. Det er imidlertid ikkje eit krav om at påstanden må bli styrka av andre bevis i form av dokument eller vitne, så lenge omstende omkring saka underbyggjer påstanden i tilstrekkeleg grad, jf. Ot.prp.nr.35 (2004-2005) s. 57. Om dette er tilfelle, må vurderast i kvar enkelt sak.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har uttalt at:

«Vernet mot forskjellsbehandling på grunn av graviditet skal tolkes strengt. Forbudet mot graviditetsdiskriminering gjelder alle deler av tilsettingsprosessen, ikke bare det endelige valget

av hvem som skal tilsettes. Dette gjelder uten hensyn til om vedkommende ville blitt tilsatt i stillingen. Likestillingshensyn tilsier at vernet mot graviditetsdiskriminering er særlig strengt innen arbeidslivet, da forskjellsbehandling på disse områdene kan true viktige rettigheter for kvinner», jf. nemnda si sak 19/2006. Det er altså ikkje avgjerande for ombodet si vurdering av om diskriminering har skjedd om A hadde fått eit jobbtillbod som blei trekt tilbake. Det vil også vere diskriminering om ho blei stansa i den vidare tilsettingsprosessen på grunn av graviditet eller foreldrepermisjon.

Det er heilt klart at A og D deltok på ein samtale/intervju med Y om ein jobb i firmaet. Dagen etter møtet fekk A ein SMS frå Y kor ho blant anna skreiv: «... Kjem frå møte med styret og dei som skal stå for daglig drift. Eg måtte vere erleg om alt, men det er taushetsplikt frå møtet så ingenting kjem ut. Dei sa du måtte vere hos NAV til permisjonen din var ferdig å søke her for å koma inn att her. Det var for kort tid at dei kunne gje deg opplering no. Ring meg så snakkast me. Y»

Tekstmeldinga frå Y til A og forklaringa frå D synast å stemme overeins med den forklaringa A har gitt ombodet; at Y ville tilby ho stillinga etter samtalen, men at styret ikkje var einig i dette. Y har i eit notat sendt frå B til ombodet forklart at ho kun er tillitsvalt og ikkje daglig leiar, og at A kun var inne til ein samtale med henne fordi A ville jobbe der, og at ho aldri fekk tilbod om jobb. Ombodet viser likevel til at Y skriv i tekstmeldinga ho sende til A dagen etter samtalen at ho «måtte vere erleg om alt, og at «dei sa at du måtte vere hos NAV til permisjonen din var ferdig å søke her for å koma inn att her». Ombodet meiner innhaldet i meldinga viser at Y først meinte at A var aktuell for stillinga, men at det var styret som stoppa tilsettinga av A. Y viser i meldinga direkte til at A skal ut i permisjon snart i meldinga. D, den andre kandidaten som var inne til samtale, har også støtta A si forklaring om at dei begge fekk tilbod om jobb, og at også ho fekk beskjed om at ho kunne gå heim og si opp den andre jobben.

Når det gjeld årsaka til at styret i B ikkje gjekk vidare med A meiner ombodet at moment i saka underbygger A si forklaring om at dette hadde samanheng med hennar graviditet. Allereie nokre dagar etter samtalen med Y fekk A den nemnde tekstmeldinga frå Y. Y hadde da snakka med styret og styreleiar Y Håheim om dei to kandidatane ho hadde hatt ein samtale med. Dagen etter samtalen med Y kor A hadde informert om at ho var 10 veker gravid, fekk ho altså tilbakemelding om at ho likevel ikkje fekk jobb i B, og at ho måtte søkje på nytt etter permisjonen. På bakgrunn av omstende i saka, vurderer ombodet at det nære samanfallet i tid mellom når opplysninga om graviditet blei gitt, og avgjerda frå styret om ikkje å gå vidare med A ble tatt, at det er grunn til å tru at B i tilsetjingsprosessen la negativ vekt på at A var gravid og at ho skulle ut i permisjon.

Bevisbyrda går over på B, som må sannsynleggjere at det

likevel ikkje har skjedd diskriminering, jf. likestillingsloven § 16. Som vist til

ovanfor er vernet mot forskjellsbehandling på grunn av graviditet i arbeidslivet

nesten absolutt, og det følger som nemnt av praksis frå nemnda at det ikkje er avgjerande om søkeren uansett ikkje kunne nådd vidare i søknadsprosessen. Det er dermed ikkje nødvendigvis tilstrekkeleg å vise til at ein annan kandidat var bedre kvalifisert eller egna til stillinga. B må vise at det meist sannsynleg utelukkande var saklege, ikkje-diskriminerande omsyn som lå til grunn for avgjerda om at A ikkje fekk jobben eller vart stansa i den vidare tilsetjingsprosessen.

I sine brev til ombodet har B hevda at styremøtet det er vist til i Y si tekstmelding aldri fann stad. Dette møtet var kun eit uformelt orienteringsmøte mellom laget og samarbeidande rekneskapskontor. SMS- meldinga frå Y til A inneheld også fleire feilaktige opplysningar ifølgje styret. Styret kjende ikkje til anna i saka enn at dei på møtet 20. august fekk orientering om at to personar var interesserte i å søke på ledige jobbar. Det er kun styret som endeleg kan intervjuje og tilsetje medarbeidarar. M, som A tipsa om, blei tilsett etter at han søkte på stilling i B 18. september 2012.

Ombodet meiner at B gjennom si forklaring ikkje har godtgjort at det berre var andre grunnar enn A sin graviditet som gjorde at dei ikkje gjekk vidare med ho som kandidat til ein jobb i firmaet. Sjølv om ein legg til grunn at SMS'en var upresis på det punktet der det vart referert til eit styremøte, kan ikkje det forklare kvifor det er vist til at D måtte behalde sitt arbeidsforhold i NAV til permisjonen hennar var over før ho kunne søke om å kome til B. Sjølv om det skulle vere slik at Y ikkje hadde fullmakt til å gje jobbtillbod, så viser ho likevel til samtaler med leiinga i firmaet i SMS'en til A der permisjonen til A står fram som eit hinder for å søke jobb hjå B. Ombodet meiner da at det er meist sannsynleg at leiinga i B har lagt negativ vekt på at A var gravid og skulle ut i foreldrepermisjon.

Når ombodet har kome til at det er grunn til å tru at B la negativ vekt på A si opplysning om graviditet, samtidig som B ikkje har godtgjort at det kun var andre grunnar til at A, før tilsetjingsprosessen var over, fikk tilbagemelding om at ho ikkje fikk jobben, må ombodet konkludere med at diskriminering har skjedd, jf. likestillingsloven § 3 andre ledd nr. 2, jf. § 16.

Som nemnt i byrjinga er det ikke avgjerande for konklusjonen til ombodet om

A hadde fått eit jobbtillbod av Y som blei kalt tilbake, eller om ho blei stansa i den vidare prosessen på grunn av opplysningane om graviditet. Når det er sagt, vil ombodet seie at det er meist sannsynleg ut frå dokumentasjonen og omstende i saka at A fekk eit munnleg jobbtillbod av Y som deretter blei trekt tilbake. Forklaringa til D støtter også synet. Om dette var ein bindande avtale arbeidsrettsleg sett, er utanfor ombodet sitt mandat å avgjere. Det same gjeld spørsmålet om Y, som for øvrig, slik ombodet ser det, var arbeidsgivar sin representant utad i saka, gikk utanfor sine fullmakter. Forholdet vil likevel kunne vere relevant i eventuelle forhandlingar om erstatning og oppreisning til A.

Konklusjon

B handla i strid med likestillingsloven § 4 nr. 2 ved å legge negativ vekt på A sin graviditet og påfølgjande foreldrepermisjon i sak om tilsetting i B.

Likestillings- og diskrimineringsombodet kan ikkje fastsetje erstatnings- og/eller oppreisningsansvar. Spørsmål om erstatning og/eller oppreisning avgjerast av domstolane, jf. likestillingsloven § 9, jf. § 17.

Ombodet vil likevel oppfordre partane til å komme fram til ei minneleg løysing i saka. Vi ber om tilbakemelding **innen 13. oktober 2013** om korleis B vil løyse saka, viss B veljer ikkje å bringe saka inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Oslo, 29.08.2013

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud