



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Vår ref.
08/1088-18-AAS

Deres ref.
**Feil! Fant ingen flettefelt i
overskriftsposten til datakilden.**

Dato:
05.05.2009

Anonymisert versjon av uttalelse - spørsmål om forskjellsbehandling på grunn av graviditet

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage fra A av 21. juli 2008.

A mener Arbeidsgiver v/B har sagt henne opp på grunn av graviditet.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har vurdert saken og finner at Arbeidsgiver handlet i strid med likestillingsloven § 4 annet ledd, jf. § 3 ved oppsigelsen av A.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda innen tre uker fra det tidspunkt partene mottar ombudets brev, se vedlagte orientering.

Saken bakgrunn

Likestillings- og diskrimineringsombudets presentasjon av sakens bakgrunn bygger på partenes skriftlige redegjørelser.

A var lærling ved Arbeidsgiver i perioden august 2005 til august 2007. Attest for lærlingperioden er fremlagt. A var utplassert fra opplæringskontoret [...], og normal lærlingperiode for A ville vært to år.

A bestod imidlertid ikke første svenneprøve. Det ble derfor gjort avtale om at A skulle fortsette hos Arbeidsgiver i praksisplass frem til neste mulighet til å avlegge ny svenneprøve. Fra august 2007 og frem til 23. april 2008 arbeidet A i praksisplass ved Arbeidsgiver. Det eksisterer ikke arbeidskontrakt for denne perioden, men B har bekreftet at A arbeidet hos henne.

A besto svenneprøven 23. april 2008. Hun fortsatte også etter dette tidspunktet å arbeide ved Arbeidsgiver. Partene er imidlertid uenige om hvorvidt hun var fast ansatt. B hevder A var midlertidig ansatt, mens A mener hun var ansatt i fast stilling. Det er ikke fremlagt arbeidskontrakt for perioden etter 23. april 2008 og frem til A ble oppsagt.

Partenes anførsler

A hevder hun var fast ansatt hos Arbeidsgiver og ble sagt opp fra sin stilling fordi hun var gravid.

A hevder hun fikk fast ansettelse i mai 2008. A har også lagt frem en julehilsen hvor B skriver *"jeg vil med dette tilby deg fast jobb i Arbeidsgiver fra 15. mars 2008"*. Hun fikk ikke arbeidskontrakt, men hevder hun ble lovet at hun skulle få det på et senere tidspunkt. A fortalte B at hun var gravid i slutten av mai. I følge A sa B da at det var synd for henne at hun ikke hadde arbeidskontrakt. Videre hevder A at B i midten av juni skal ha gitt henne beskjed om at hun ville bli sagt opp, men at hun kunne bli værende ut juli.

A varslet B om at hun ble sykemeldt den 11. juli 2008. Dette var mens A var på ferie. B skal da ha sendt en sms til A der hun skrev at; *"siden du ikke kan benytte deg av tilbudet om å arbeide ut juli måned, anser jeg arbeidsforholdet, med oppsigelsestid, som avsluttet pr. 4. juli 2008. Oppsigelse og attest sendes"*.

A har lagt frem oppsigelsen og attesten hun mottok fra Arbeidsgiver. Av oppsigelsesbrevet fremgår det at *"engasjementet avsluttes med virkning fra 4. juli 2008"*. I attesten heter det at *"A oppleves som pliktoppfyllende og korrekt i utførelsen av arbeidet"*.

B v/ Arbeidsgiver hevder det var andre forhold enn As graviditet som var årsaken til at arbeidsforholdet ble avsluttet.

B forklarer at hun forsøkte å skape en arbeidsplass for A, men at dette ikke lot seg forsvare økonomisk. B har blant annet fremlagt dokumentasjon fra Arbeidsgivers autoriserte regnskapsførerselskap (X). X v/ C skriver i et brev av 23. desember 2007 til Arbeidsgiver at *"når det gjelder å ansette A så mener jeg du ikke har mulighet for det. Hvis du betaler henne 100 kr pr. time så koster det deg ca. 250 000,- i året. [...] Poenget nå var vel at du skulle prøve å få en økt inntekt til deg selv og det har du muligheten til nå. Hvis du ansetter henne så forsvinner mesteparten av resultatet ditt til lønnskostnader."*

B mener videre at hun ga beskjed til A om at hun måtte bli mer effektiv dersom hun skulle fortsette i arbeid hos henne. B hevder at hun ble enig med A om at hun skulle fortsette ut mai 2008, som et siste forsøk på å skaffe seg en arbeidsplass. I følge B viste det seg imidlertid at A ikke kunne levere tilstrekkelig sømproduksjon selv om Arbeidsgiver hadde mer enn nok oppdrag.

B mener hun og A ble enige på et møte den 2. juni 2008 om at A ikke skulle fortsette å arbeide ved Arbeidsgiver. Ifølge B skal A ha sagt at hun ønsket å prioritere annerledes siden hun var gravid.

Likestillingsloven

Likestillingsloven § 4 annet ledd, jf. § 3 første ledd forbyr *"[d]irekte og indirekte diskriminering av kvinner og menn"* ved ansettelse. Med direkte forskjellsbehandling menes blant annet *"handlinger som [...] setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært på grunn av graviditet eller fødsel [...]"*, jf. likestillingsloven § 3 annet ledd, nummer 2, første alternativ.

Adgangen til å gjøre unntak fra forbudet mot direkte diskriminering er svært snever.

Likestillingsloven fastslår at det i saker om diskriminering er delt bevisbyrde, jf. likestillingsloven § 16. Dette betyr at den som hevder å være diskriminert, i utgangspunktet har bevisbyrden for at hun er diskriminert. Det er ikke krav om sannsynlighetsovervekt. Dersom opplysningene i saken gir grunn til å tro at forskjellsbehandling har funnet sted, må den som beskyldes for diskriminering, bevise at slik forskjellsbehandling likevel ikke har funnet sted.

Det følger av diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. lovens § 1 annet ledd, nummer 1, at ombudet kan uttale seg om et forhold er i strid med likestillingsloven.

Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering

Ombudet vil innledningsvis bemerke at oppsigelsen av A ikke er i tråd med arbeidsmiljølovens krav til hvilke opplysninger en oppsigelse skal inneholde, jf. arbeidsmiljøloven § 15-4. Oppsigelsesbrevet mangler opplysninger om at A har rett til

å kreve forhandlinger og reise søksmål. Ombudet har imidlertid ikke kompetanse til å vurdere om Arbeidsgiver har brutt arbeidsmiljølovens § 15-4.

Det første spørsmålet ombudet må ta stilling til er om det er *"grunn til å tro"* at Arbeidsgiver har lagt vekt på As graviditet ved oppsigelsen av henne, jf. likestillingsloven § 16.

Det er uomtvistet at arbeidsforholdet mellom A og Arbeidsgiver ble avsluttet 4. juli 2008. A var gravid på oppsigelsestidspunktet. Marianne B har i brev til ombudet bekreftet at hun fikk beskjed om at A var gravid den 2. juni 2008, og at hun og A samme dag ble enige om å avslutte arbeidsforholdet. Ombudet finner på denne bakgrunn at det er *"grunn til å tro"* at graviditeten ble tillagt vekt ved oppsigelsen.

Ombudet finner i denne sammenheng grunn til å vise til arbeidsmiljøloven § 15-9 som sier at *"arbeidstaker som er gravid kan ikke av den grunn sies opp. Oppsigelse som finner sted i denne perioden, skal anses å ha sin grunn i dette forhold dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig"*.

Arbeidsgiver må derfor sannsynliggjøre at det var andre omstendigheter enn As graviditet, som var årsak til at hun ble oppsagt.

B hevder bakgrunnen for oppsigelsen var økonomiske hensyn, uavhengig av graviditeten. Årsaken var at A ikke var effektiv nok i sin sømproduksjon.

B har fremlagt et håndskrevet notat som dokumentasjon på at hun risikerte å tape på å ha A ansatt. Notatet er en oversikt over hva A har tjent inn til Arbeidsgiver opp mot lønnsutbetalingene til A, og ser ut til å dreie seg om produksjonen noen datoer sommeren 2007. Det er vanskelig for ombudet å etterprøve opplysningene i dokumentet, og forholdet ligger tilbake i tid. Uansett har A bekreftet at hun fikk beskjed om at hun hadde for dårlig inntjening og at hun burde produsere mer. Hun mener på sin side at B som arbeidsgiver ikke ga henne den nødvendige opplæringen i arbeidet.

B forklarer at hun tok kontakt med sin regnskapsfører C for å få en vurdering av om det var økonomisk forsvarlig å ha A ansatt. I et vedlagt brev fra C fremgår det at regnskapsføreren anbefalte å ikke ansette A. Ombudet påpeker at brevet fra regnskapsføreren er datert 23. desember 2007. B valgte altså å forlenge ansettelsesforholdet på tross av regnskapsførers tilbakemelding.

Selv om det er dokumentert at det var tvil rundt lønnsomheten av å ha A ansatt, var det først da A oppga at hun var gravid at arbeidsforholdet ble avsluttet, og ombudet legger avgjørende vekt på dette.

På bakgrunn av dette finner ombudet at Arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort at det var andre forhold enn As graviditet som var årsaken til at hun ble sagt opp.

Konklusjon

Likestillings- og diskrimineringsombudet finner at Arbeidsgiver forskjellsbehandlet A på grunn av graviditet da hun ble oppsagt, jf. likestillingsloven § 4, jf. § 3.

* * *

Likestillingsloven § 17 bestemmer at *"arbeidstaker som er blitt behandlet i strid med bestemmelsene i denne loven av arbeidsgiver [...], kan kreve erstatning og oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld"*.

Ombudet håndhever ikke lovens bestemmelser om erstatning. Dersom A ønsker å kreve erstatning, må hun reise søksmål for de alminnelige domstolene. Ombudet vil likevel oppfordre Arbeidsgiver til å komme fram til en minnelig ordning med A om et erstatningsbeløp. Ombudet ber om en tilbakemelding på om Arbeidsgiver vil følge ombudets oppfordring innen **1. juni 2009**.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås
likestillings- og diskrimineringsombud

Vedlegg: Orientering om adgangen til å bringe saken inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Kopi: A.

Saksbehandler: Åsulv Solstad.