



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

NOTAT

Til: Kommunikasjonsavdeling

Fra:
Monica Hox

Unntatt Offentlighet
Offhl §5a jf fvl §13

Dok. ref.
07/604-29/MH

Dato:
20.08.08

ANONYMISERT VERSJON AV UTTALELSE

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 10. desember 2007 hvor A hevder at hun har vært utsatt for diskriminering av sin arbeidsgiver, selskapet X. Diskrimineringen skal ha skjedd i forbindelse med tidspunktet og vilkårene for As ansettelse, ved forbigåelse ved intern utlysning av en åpen stilling, og i forbindelse med As avlønning.

Klagen bygger på at A mener at diskrimineringen hun har vært utsatt for skyldes hennes etniske bakgrunn/nasjonale opprinnelse og/eller alder.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har vurdert hvorvidt X har handlet i strid med diskrimineringsloven § 4 og arbeidsmiljøloven § 13-1 (1). Ombudet har konkludert med at X verken har handlet i strid med diskrimineringsloven eller arbeidsmiljøloven.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan påklages til likestillings- og diskrimineringsnemnda. Klagefristen er tre uker fra mottagelsen av dette brevet, se vedlagte orientering om klageadgang.

BEGRUNNELSE FOR OMBUDETS AVGJØRELSE

Sakens bakgrunn

Likestillings- og diskrimineringsombudets presentasjon av sakens bakgrunn i det følgende bygger på partenes skriftlige redegjørelse for saken.

X opprettet sommeren 2006 et midlertidig kundesenter. A ble i juni 2006 innleid ved avtale med vikarbyrået Y. A var innleid (altså ikke ansatt i X) på midlertidig

kontraktbasis inntil juni 2007. A arbeidet først på kundesenteret, og ble i april 2007 flyttet til Xs resepsjon. I juni 2007 ble A fast ansatt som sekretær/resepsjonist ved X. Ansettelsen var under forutsetning av at hun besto en seks måneders prøvetid.

A er utdannet som direktørsekretær. Hun har tidligere profesjonell erfaring i utlandet som resepsjonist og sekretær. Hennes profesjonelle erfaring i Norge før hun startet hos X, består av fire måneder som kontormedarbeider ved lageravdeling i et stort hotell.

A hevder at X har diskriminert henne på grunn av hennes etniske bakgrunn/utenlandske opprinnelse og hennes alder. A har utenlandsk opprinnelse. Hun sammenligner sin situasjon med tre norske kollegaer hos X: B, C, og D. B, C og D er vesentlig yngre enn A.

I følge A skal diskrimineringen ha funnet sted ved følgende forhold:

1. Vilkår og tidspunkt for As ansettelse: A mener seg diskriminert fordi hun ble tilbudt en fast stilling først etter 11 1/2 måneder. Ansettelsen var dessuten betinget av en 6 måneders prøvetid. A viser til at hennes tre norske kollegaer, som ble innleid på samme tidspunkt eller noen få måneder senere, ble tilbudt faste stillinger mye raskere, og at noen av dem ble fritatt for prøvetidskravet.
2. Forbigåelse i forbindelse med ansettelse i to åpne stillinger som befrakter: A mener seg diskriminert ved at hun ikke ble tatt i betraktning da X i oktober 2006 tilbød B en stilling som befrakter. A mener seg forbigått nok en gang da hun, i april 2007, fikk avslag på sin søknad om en befrakterstilling som ble utlyst internt. C fikk stillingen.
3. Manglende opplærings- og forfremmelsesmuligheter: A mener seg diskriminert fordi hun ikke får mer spennende oppgaver og at hun ikke får samme opplærings- og forfremmelsesmuligheter som sine norske kollegaer. A viser blant annet til hun ikke fikk delta i et seminar som C ble tilbudt.
4. Lav lønn og manglende økonomisk kompensasjon for lunsjpauser: Da A forhandlet vilkårene for en fast ansettelse hos X ba hun om å få en månedslønn på kr. 30 000. X fortalte henne at det ikke var noe budsjett for en slik lønn og tilbød henne kr. 23 000. X fortalte henne likevel at samtlige avlønninger skulle revurderes i april 2007. A viser til at C, som først tjente kr. 23 333 som sentralbordmedarbeider, fikk en månedlig lønnsøkning opp til kr. 26 000 etter at hun ble ansatt som befrakter. A mener seg diskriminert fordi Xs revurdering av avlønningene medførte at hun ikke ville få noen lønnsøkning etter prøvetidens periode. A viser for øvrig til at andre ansatte hos X, herunder B, tjener mer en henne.

A mener seg også diskriminert fordi hun ikke får økonomisk kompensasjon for det arbeidet hun utfører under lunsjtiden. Hun viser til at hennes norske kollegaer tar

flere fripauser i løpet av dagen. Hun fremlegger en utskrift basert på en overvåkning av de forskjellige pauser som hennes kollegaer har tatt over en viss periode.

X avviser As anførsler på samtlige punkter.

1. Når det gjelder vilkårene og tidspunktet for As ansettelse, viser X til at A, siden 1. juni 2007 har vært fast ansatt som sekretær/ resepsjonist. X mener derfor at A ikke har blitt diskriminert.

X opplyser videre at B først ble innleid gjennom et annet vikarbyrå på samme tidspunkt som A, og at hun tre måneder senere ble fast ansatt som befrakter. C ble først innleid i august 2006 og ble seks måneder senere fast ansatt som medarbeider ved sentralbordet. I april 2007 ble C tilbudt en fast stilling som befrakter, som hadde vært utlyst internt. D ble først innleid som fortollingsmedarbeider og ble seks måneder senere fast ansatt i samme stilling.

2. Når det gjelder anførselen om forbigåelsen i forhold til Bs stilling, avviser X As anførsel under henvisning til at X hadde vurdert B som en bedre selgertype enn andre søker. Vurderingsgrunlaget var Bs kvalifikasjoner, erfaringer fra Bs arbeid på kundesenteret og Bs personlighet.

Angående Cs stilling, mener X at A ikke har de formelle kvalifikasjoner som tilsier at hun burde fått stillingen. Avgjørelsen om å ansette C, som på dette tidspunktet var fast ansatt, var basert på en helhetsvurdering, og selskapets erfaringer fra As tidligere arbeid i kundesenteret ble tatt i betraktning. X valgte derimot å tilby A stillingen hun har pr i dag. X mener at selskapet ikke hadde noen forpliktelse til å ansette A etter at oppdragsperioden med vikarbyrået var over. Dersom X ønsket å diskriminere A, hadde selskapet ikke valgt å gi henne fast ansettelse og å bruke henne som avdelingens "ansikt utad".

3. I forhold til As krav om å få flere opplærings- og forfremmelsesmuligheter, viser X til at seminaret, som gir opplæring i selskapets dataprogram, er aktuelt kun for befrakterne. C var befrakter da hun ble sendt til seminaret. A er derimot ikke ansatt som befrakter.
4. Når det gjelder As lønn, viser X til at A, ved ansettelse hos X, fikk en månedlig lønn på kr. 26 000. Denne lønnen er 14 % høyere enn det A tjente da hun var innleid gjennom vikarbyrået. I følge X hadde C en månedlig lønn på kr. 23 333 for den samme stillingen. X mener at det ikke er relevant å sammenligne As lønn med Bs lønn fordi B nå har en annen type stilling.

Når det gjelder As krav om økonomisk kompensasjon for hennes arbeid under lunsjtid, viser X til at ledelsen flere ganger har informert om at sentralbordet kunne viderekobles til andre navngitte ansatte. X mener at As valg om å ikke ta fri

under pausene ikke gir henne rett til høyere lønn, eller å gå tidligere etter egen valg.

Forbudet mot etnisk diskriminering og aldersdiskriminering i diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven

Likestillings- og diskrimineringsombudet håndhever blant annet diskrimineringsloven og arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel. Diskrimineringsloven forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av blant annet etnisitet eller nasjonal opprinnelse jf § 4. Arbeidsmiljøloven § 13-1 nr 1 forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av blant annet alder.

Denne saken reiser spørsmål om direkte diskriminering.

Med direkte diskriminering menes at en person, i dette tilfellet på grunn av sin etniske bakgrunn eller nasjonale opprinnelse, eller på grunn av sin alder, behandles dårligere enn andre i en tilsvarende situasjon. Forbudet mot etnisk diskriminering gjelder på alle samfunnsområder, med unntak av familieliv og personlige forhold, jf diskrimineringsloven § 3. Forbudet mot aldersdiskriminering gjelder alle sider av ansettelsesforholdet, herunder ansettelse, omplassering og forfremmelse, opplæring og annen kompetanseutvikling, og lønns- og arbeidsvilkår, jf arbeidsmiljøloven § 13-2 (1). Det følger av arbeidsmiljøloven § 13-2 (2) at forbudet gjelder uavhengig av om en person er innleid eller formelt ansatt.

Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering i strid med loven, skal det legges til grunn at diskriminering har funnet sted hvis ikke arbeidsgiver sannsynliggjør at dette likevel ikke er tilfelle, jf diskrimineringsloven § 10 og arbeidsmiljøloven § 13-8. Dette er en bestemmelse om delt bevisbyrde. Arbeidstaker som hevder å være diskriminert må etablere en presumsjon for at diskriminering har skjedd basert på sakens ytre omstendigheter. Når en slik presumsjon er etablert går bevisbyrden over på arbeidsgiver, som må sannsynliggjøre at diskriminering likevel ikke har funnet sted.

Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal først ta stilling om det er grunn til å tro at A er utsatt for diskriminering på grunn av sin etniske bakgrunn/nasjonale opprinnelse i strid med diskrimineringsloven § 4, og om A har blitt utsatt for diskriminering på grunn av sin alder i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 nr. 1.

Ombudet har vurdert alle opplysninger som partene har fremlagt i saken. Ut i fra disse opplysningene har ombudet kommet med følgende vurderinger:

1. Når det gjelder vilkårene og tidspunktet for As ansettelse, konstaterer ombudet at A faktisk ble ansatt mellom tre til seks måneder senere enn hennes tre kollegaer. Likevel kan ombudet ikke se at dette har en sammenheng med As utenlandske opprinnelse eller hennes alder. Det fremgår at A først ble innleid for å bemanne et kundesenter som var ment å være midlertidig. A opplyser imidlertid at hun fra starten meldte sin interesse for å ha en fast stilling, og at hun i mars 2007 ga tydelig beskjed om at hun ønsket mer administrativ arbeid. X flyttet A fra kundesenteret til resepsjonen og tilbød A en fast stilling våren 2007. I følge Xs interne korrespondanse av 11. april 2007, innebar denne stillingen resepsjonsarbeid kombinert med diverse administrative oppgaver. Ombudet mener at dette stemmer overens både med As profesjonelle erfaring, og hennes anmodning om å få mer administrativt arbeid.

På den andre siden konstaterer ombudet at D og C ble unntatt fra kravet om seks måneders prøvetid da de ble ansatt. Det fremgår av Xs redegjørelse at D og C ble unntatt fra kravet fordi begge to allerede hadde fungert i samme stillingen da de var innleid. B, som skulle starte i en ny stilling da hun ble fast ansatt, ble derimot ikke unntatt kravet. Det er ikke helt klart for ombudet i hvilken grad As oppgaver skulle endre seg vesentlig fra hennes tidligere arbeid da hun ble fast ansatt. Likevel anser ombudet Xs krav om prøvetid som rimelig, i og med at A formelt sett ble flyttet til en ny avdeling, og dermed skulle starte i en ny stilling. Forøvrig legger ombudet vekt på at X avsluttet As midlertidige status et halv måned tidligere enn avtalt for å gi henne en fast stilling, og at ledelsen kom med en positiv vurdering av hennes innsats i prøvetiden.

Basert på de fremlagte opplysninger har ombudet på denne bakgrunn ikke grunn til å tro at omstendighetene rundt As ansettelse har vært diskriminerende.

2. Ombudet kan heller ikke se at det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at A ble forbigått i forbindelse med stillingene som B og C fikk. A har verken dokumentert at hun har formelle kvalifikasjoner, eller noen profesjonell erfaring (utover hennes arbeid på kundesenteret) som er relevante til arbeidet som befrakter. Det fremgår at Xs vurderingsgrunnlag for de aktuelle kandidatene var ledelsens erfaringer fra A, B og C sine respektive innsatser på kundesenteret. Ombudet har derfor ingen grunn til å overprøve Xs vurderinger, og har dermed ingen grunn til å tro at det i vurderingsprosessen ble lagt negativ vekt på As etniske bakgrunn/nasjonale opprinnelse, eller hennes alder.
3. Når det gjelder spørsmål om diskriminering i forhold til As opplærings- og forfremmelsesmuligheter, vil ombudet kun vurdere forholdet som gjelder deltagelse i seminaret som C deltok i. Det fremgår at seminaret er forbeholdt befraktere hos X. A er ikke ansatt som befrakter. Tatt i betraktning av hun ikke har krav på dette seminaret, kan ikke ombudet se at hun er blitt forskjellsbehandlet.

4. Ombudet har, på bakgrunn av partenes opplysninger, heller ikke funnet grunn til å tro at X har diskriminert A når det gjelder hennes avlønning eller at selskapet ikke vil kompensere henne i forhold til lunsjpauser.

A mener seg diskriminert fordi hun tjener mindre enn C, B, og andre ansatte i bedriften. I en lønnsammenligning må en ta utgangspunkt i like eller likeverdige stillinger. Avlønning av befrakter eller ansatte i andre type stillinger er derfor ikke relevant i denne saken. X opplyser at C hadde samme stilling som A har pr i dag. Ombudet er derfor enig med X at det kun er relevant å foreta en sammenligning med Cs lønn for denne stillingen.

Det fremgår at As månedslønn, da hun var innleid gjennom vikarbyrået Y, var rundt kr. 23 000. C tjente kr. 23 333 i måneden da hun var ansatt på sentralbordet. To måneder før A ble ansatt foretok X en revurdering av samtlige avlønninger. Avlønnen for As stilling ble økt til kr. 26 000 per måned. Fra den første dagen hun ble ansatt hos X tjente derfor A 14 % mer enn C gjorde da hun var ansatt i den samme stillingen. På bakgrunn av disse opplysningene har ombudet ikke grunn til å tro at A er blitt diskriminert.

Ombudet kan heller ikke se at det er grunn til å tro at X har diskriminert A ved at hun ikke får økonomisk kompensasjon for det arbeidet hun utfører under lunsjtid. Ombudet anser ikke As hemmelige overvåkningsrapport av hennes kollegaer som en tilstrekkelig informasjonskilde for sakens avgjørelse. Ombudet mener derimot at X har en tilfredsstillende forklaring ved at A flere ganger har blitt fortalt at hun kan viderekoble sentralbordets telefon til andre navngitte ansatte.

Ombudet legger derfor til grunn at A ikke er blitt utsatt for diskriminering på grunn av hennes etniske bakgrunn/nasjonale opprinnelse, eller hennes alder.

Konklusjon:

Ombudet finner at X ikke har handlet i strid med diskrimineringsloven § 4 eller arbeidsmiljøloven § 13-1 nr.1, verken i forhold til 1) vilkårene for As ansettelse, 2) at A ikke ble tilbudt en stilling som befrakter, 3) at A ikke har samme opplærings- og forfremmelsesmuligheter som andre ansatte, eller 4) As avlønning.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås
Likestillings- og diskrimineringsombud