

Vår ref.
08/1324-18

Dato:
10.12.09

Anonymisert versjon av sak

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 29. september 2008 fra A.

A mener hun har blitt forskjellsbehandlet på grunn av kjønn fordi hun har fått endrede arbeidsoppgaver etter tilbakekomst etter endt foreldrepermisjon.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har konkludert med at X Hotell- og konferansesenter ikke handlet i strid med forbudet mot indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, jf. likestillingsloven § 3 tredje ledd, da de endret As arbeidsoppgaver ved hennes tilbakekomst etter endt foreldrepermisjon.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Fristen er tre uker fra mottakelse av dette brevet, jf. vedlagte orientering.

BEGRUNNELSE FOR OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

A ble 1. august 2002 ansatt som økonomimedarbeider i X Hotell og konferansesenter ved administrasjonsavdelingen. Det var tre ansatte i administrasjonsavdelingen, herunder to regnskap/økonomimedarbeidere og én økonomisjef. As arbeidsoppgaver var:

- Oppgjør Restaurant/Resepsjon:* - føring i Excel
- avstem med kvittering fra banken (nattsafeposer)
- Scanning av fakturaer:* -behandling av Dok.senter
- videresende til avd. ledere
- kontrollsjekk ferdigkonterte fakt.
- overføring til Global
- fordeling av forskuddsbet. kostnader
- Remittering:* - hver tirsdag
(husk å sjekke "ikke ryddete lev.reskontro)
- Hovedboksbilag*
Månedsoppgjør - se. Word dokument over viktige punkter
- sjekk månedsoppgjør fra Opera (alle bilag ligger ved signatur fra mellom/avd.leder)
- Sjekk kto. 2300/3 og 2700/3 rest/bar slått i Opera (dette skal alltid korrigeres ut og slås i Micros)
- Avstemning kredittkort månedlig:* - 3C/Opera
- Avstemning kontoer HB:* - kvartalsvis
- Momsoppgaver:* - rapportering vis Altinn/betaling til forfall
Lønn: - lønnskjøring den 5 i mnd.
- innmelding/utmelding. Gjensidige /Gruppeliv
- innmelding/endring/utmelding Vital (pensjon)
- oversikt over div.godtgj. – kles.godt/tlf.godt
- Terminoppgaver:* - AGA avgift/Forskuddstrekk
Lønnstatistikk: - innrapportering via Altinn
- Utlegg ansatte:* - via bank

- via safe

*Oversikt over Kjøkkenprosjekt
Oversikt over Lån renter/avdrag”*

På ansettelsestidspunktet var A ansatt i en 80 % stilling, hvorav 60 % var administrasjonsoppgaver og 20 % arbeid i resepsjon og restaurant. Seks måneder etter ansettelsestidspunktet var 70 % av arbeidsoppgavene knyttet til regnskap og 10 % knyttet til hotellbutikken (innkjøp av varer) samt resepsjon og restaurant (ved behov).

I desember 2003 ble det ansatt en økonomisjef på X Hotell og konferansesenter. Dette medførte ingen store endringer i As arbeidsoppgaver i avdelingen, og hennes stillingsandel ble økt til 90 %. Hun jobbet da i hovedsak med regnskap og lønnsoppgaver. I juni 2006 overtok økonomisjefen stillingen som administrerende direktør ved X Hotell og konferansesenter. Administrerende direktør skulle i utgangspunktet fortsette å ha ansvar for arbeidsoppgavene knyttet til stillingen som økonomisjef. Det ble derfor ikke ansatt en ny økonomisjef, og avdelingen bestod da av to økonomimedarbeidere. A jobbet på dette tidspunktet i en fulltidsstilling.

A ble gravid og gikk ut i foreldrepermisjon 16. oktober 2007. Tidspunkt for tilbakekomst ble ikke avtalt fordi det var usikkerhet knyttet til når barnet ville få barnehageplass. A ga uttrykk for at tilbakekomst ikke ville være sannsynlig før desember 2008/januar 2009. Det ble ansatt en vikar for A. Arbeidsgiver var imidlertid ikke fornøyd med vikarens prestasjoner, og vedkommende ble derfor oppsagt medio august måned.

16. mai 2008 mottok A et brev fra arbeidsgiver vedrørende omorganisering i administrasjonsavdelingen. Det ble ansatt ny økonomisjef 4. august 2008. A ble innkalt til et drøftelsesmøte med hensyn til omorganiseringen 10. september 2008. Av referatet fra drøftelsesmøtet fremgår det at A blant annet ønsket å diskutere en eventuell 60 % stillingsandel/hjemmekontor, ved tilbakekomst ved etter foreldrepermisjon. A ble under møtet opplyst om omorganiseringen ville medføre endringer i hennes arbeidsoppgaver. I e-post av 15. september 2008 oppfordret A arbeidsgiver til å legge frem et konkret tilbud om ny stilling i virksomheten. X skisserte i e-post av 16. september 2008 et tilbud om følgende stilling:

”En koordinatorstilling som først og fremst vil være et bindeledd mellom Xs inntekssteder (restaurant/bar) og økonomiavdelingen. Målsettingen er å kvalitetssikre rutiner og kommunikasjon ift. Hotelllets inntekter for å minimere feilkilder og eventuelle tap. Stillingen vil også sørge for at det til enhver tid ligger

riktige inntektsfordelinger (fordelt på losji etc.) på de forskjellige rate-kodene i Opera og sammen med bookingsavd. og resepsjon påse at riktige rate-koder blir benyttet. I tillegg er det ønskelig at stillingen har ansvaret for å utarbeide økonomiske prognoser, statistikker og analyser (også varekost) for bla. månedsavslutninger som kan benyttes ifm hotellets totale økonomistyring. Siden dette neppe er nok til å fylle en 60 % stilling, har salgs- markedsavdelingen ytret et ønske om at ledig kapasitet benyttes for å booke møter og visningslunsjer for våre 3 salgspersoner.”

A godtok ikke tilbudet, og hun tok kontakt med en advokat for bistand i saken. Partene innledet forhandlinger, og arbeidsgiver ble gjort oppmerksom på at A ønsket å jobbe i en fulltidsstilling. X la da frem følgende skriftlige tilbud:

STILLINGSBESKRIVELSE:

ØKONOMIMEDARBEIDER ved X Hotell- og Konferansesenter

Stillingen er underlagt økonomisjefen og skal fungere som en medhjelper til de fleste oppgavene innen økonomi og regnskap, samt forefallende administrative oppgaver fra de andre avdelingene på hotellet.

Arbeidsoppgaver videreført fra stillingsinstruks pr. 28.8. 2002:

- Registrering, scanning (ny 2005), distribuering og betaling av inngående fakturaer

Påse at alle fakturaer er attestert av riktige avdelingsleder i DocCenter. Sjekke at kontonummer og merverdiavgiftskoder er korrekte før betaling.

- Kontering og punching hovedboksbilag

Fordeling av forskuddsbetalte fakturaer og periodisering.

- Betaling av diverse utlegg/kjøp som ikke blir ført i leverandørreskontro

Enten via bank eller via safe

- Sjekke dagsoppgjør fra resepsjonen mot nattsafeposer

- Kontrollere månedsoppgjør fra resepsjonen

Kontrollere månedsoppgjøret, kontere og punche eventuelle bilag som må endres i regnskapssystemet

- Vareopptellingslister/nettopriser

Følge avdelingene slik at vareopptellingslister kommer til økonomiavdelingen hver måned. Sjekke/avklare at avdelingene til enhver tid bruker siste netto priser. Gjøre stikkprøver på varetellelistene mot inngående fakturaer.

- Avlaste resepsjonen og sentralbordet ved behov

Inn-/utsjekking av gjester når det er særlig behov p.g.a sykdom eller stor pågang. Avlaste sentralbordet ved stor pågang i resepsjonen eller/og ved fravær.

- Bidra til god orden på interne lager og arkiv

Ny arbeidsoppgaver fra desember 2008:

- Bindeledd mellom forskjellige inntektssteder

Kvalitetssikre rutiner og kommunikasjonen ift. Hotelllets inntekter for å minimere feilkilder og eventuelle tap.

- Rate-koder i Opera

Påse at riktige rate-koder blir benyttet og at riktige inntekstfordelinger til enhver tid ligger inne i rate-kodene.

- Økonomiske prognoser

Utarbeide økonomiske prognoser, statistikker og analyser for inntekter og utgifter ifm. Månedsavslutninger og ifm. den årlige budsjetteringsprosessen.

- Overvåking av innkjøpspolicy

Overvåke at alle avdelingsledere følger Xs innkjøpspolicy.

Foruten disse arbeidsoppgavene kan arbeidstakeren settes til annet arbeid når forholdene tilsier det.”

A aksepterte heller ikke dette tilbudet, og hun sa opp stillingen etter endt foreldrepermisjon.

Partenes anførsler:

A hevder at hun er blitt utsatt for ulovlig forskjellsbehandling ved tilbakekomst etter endt foreldrepermisjon. Hun viser til at hun før møtet 10. september 2008 ikke ble informert om at omorganiseringen ville medføre endringer i hennes arbeidsoppgaver. Hun hevder at arbeidsgivers opprinnelige tilbud om endrede arbeidsoppgaver innebærer en nedgradering. Videre anser hun ikke arbeidsgivers siste tilbud som reelt, fordi tilbudet ble fremmet i etterkant av at hun tok kontakt med en advokat, samt klaget saken inn for ombudet. Selv om mange av hennes tidligere arbeidsoppgaver ble gitt tilbake til henne i etterkant av møtet med arbeidsgiver den 10. september 2008, var arbeidsoppgaver knyttet til lønn, momsoppgaver, forsikringer og pensjon fremdeles unntatt.

NHO reiseliv på vegne av X Hotell- og konferansesenter avviser at endringer i As arbeidsoppgaver har sammenheng med hennes foreldrepermisjon. Selskapet avviser også at A ble oppsagt fra sin opprinnelige stilling. Selskapet viser til at arbeidsgiver gikk i dialog med A om hennes arbeidsoppgaver etter endt foreldrepermisjon med hensyn til de foretatte omorganiseringene i den aktuelle avdelingen. Det presiseres imidlertid at hennes opprinnelige arbeidskontrakt med selskapet ble ansett som gjeldende frem til partene kom til en enighet om endringene i kontrakten.

X Hotell- og konferansesenter hevder at bakgrunnen for omorganiseringen i administrasjonsavdelingen var behovet for ansettelse av en ny økonomi sjef. På grunn av økt arbeidsbelastning var det blitt vanskelig å kombinere funksjonen administrerende direktør med økonomisjef stillingen. I forbindelse med ansettelsen av en ny økonomisjef anså selskapet det som tilstrekkelig at administrasjonsavdelingen besto av to ansatte.

X Hotell- og konferansesenter fastholder at tilbudet som ble fremlagt for A 16. oktober 2008 var reelt. Da det første tilbudet ble utarbeidet, hadde arbeidsgiver fått beskjed om at A ønsket å komme tilbake til en 60 % stilling, og at hun ønsket å jobbe hjemmefra. Det var først i møte med A og hennes advokat at arbeidsgiver ble orientert om at hun likevel kunne tenke seg en fulltidsstilling. I en oppsummering fra møtet ba arbeidsgiver om en tilbakemelding når det gjaldt ønskede arbeidsoppgaver. X Hotell- og konferansesenter hevder imidlertid at A ikke medvirket til å finne en løsning, da hun ikke oppga hvilke arbeidsoppgaver hun ønsket i forbindelse med en fulltidsstilling.

Omorganiseringen, altså ansettelsen av en økonomisjef, skal ikke ha påvirket stillingen til den andre økonomimedarbeideren fordi vedkommende har andre arbeidsoppgaver enn A, i hovedsak fakturering.

Rettsgrunnlag

Likestillings- og diskrimineringsombudet håndhever blant annet likestillingsloven. Direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn er ikke tillatt, jf. likestillingsloven, jf § 3.

Med indirekte forskjellsbehandling menes ”*enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet*”, jf § 3 tredje ledd. Fordi det fremdeles er kvinner som tar mesteparten av foreldrepermisjonen, vil en forskjellsbehandling av ansatte i foreldrepermisjon anses for å være en indirekte forskjellsbehandling av kvinner.

Slik forskjellsbehandling kan etter en nærmere vurdering være lovlig. Unntaksbestemmelsen i § 3 fjerde ledd sier at ”*I særlige tilfeller er indirekte forskjellsbehandling likevel tillatt dersom handlingen har et saklig formål uavhengig av kjønn, og det middel som er valgt er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet.*” Etter praksis fra håndhevingsorganene skal det imidlertid mye til for at denne unntaksbestemmelsen skal komme til anvendelse.

Utgangspunktet er at arbeidstakere som har vært i permisjon har krav på å få komme tilbake til en stilling med samme lønn og på samme nivå som tidligere. I tillegg skal arbeidsoppgavene i hovedsak være likeverdige med de tidligere arbeidsoppgavene, både når det gjelder innhold og ansvar. Arbeidstaker har imidlertid ikke et ubetinget krav på nøyaktig samme stilling. Arbeidsgiver kan, i medhold av sin styringsrett, foreta omdisponeringer innenfor arbeidsavtalens rammer, og det er saklig begrunnet i driftsmessige hensyn. Styringsretten begrenses imidlertid av likestillingslovens diskrimineringsforbud. En endring av arbeidsoppgaver er som regel ulovlig dersom endringen er skjedd som følge av foreldrepermisjonen.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har i sak 7/2006 formulert vurderingstemaet i saker om tilbakekomst fra foreldrepermisjon slik:

”I utgangspunktet ligger det innenfor arbeidsgivers styringsrett å omorganisere arbeidsplassen og å omplassere arbeidstakerne, innenfor de rammer som selve arbeidsavtalen setter. Omorganiseringene kan berøre både arbeidstakere i aktiv tjeneste og arbeidstakere i permisjon. Styringsretten begrenses imidlertid av diskrimineringsforbudet i likestillingsloven.

Etter likestillingsloven § 3 er det i utgangspunktet ikke tillatt å forskjellsbehandle kvinner og menn. Forskjellsbehandling på grunn av en kvinnes lovbestemte rett til fødselspermisjon tre uker før fødselen og de første seks uker etter fødselen er direkte diskriminering, jf. § 3 andre ledd. Forskjellsbehandling på grunn av fødselspermisjon av lengre varighet regnes som indirekte diskriminering, jf. § 3 tredje ledd og Ot.prp. nr. 77

(2000-2001) s. 36 og 111. Det er fremdeles slik at kvinner tar hoveddelen av alle fødselspermisjoner når en ser bort fra fedrekvoten. En handling som setter en kvinne i en

dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært fordi hun utnytter sine rettigheter til fødselspermisjon, vil derfor være indirekte forskjellsbehandling i lovens forstand.”

I saker om diskriminering gjelder en regel om delt bevisbyrde, jf. likestillingsloven § 16. Det betyr at den som hevder å være forskjellsbehandlet i utgangspunktet har bevisføringsplikten, og må fremlegge opplysninger som gir grunn til å tro at han eller hun er blitt diskriminert. Det er ikke krav om sannsynlighetsovervekt. Det er tilstrekkelig at det fremlegges opplysninger som gir grunn til å tro at forskjellsbehandling har funnet sted, men det er ikke tilstrekkelig med en påstand om ulovlig forskjellsbehandling. Dersom opplysningene i saken gir grunn til å tro at

diskriminering har funnet sted, må arbeidsgiver bevise at slik forskjellsbehandling likevel ikke har funnet sted.

Ombudets vurdering

Det følger av diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd at ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med likestillingsloven. Denne saken reiser spørsmål om indirekte diskriminering på grunn av foreldrepermisjon, jf. likestillingsloven § 3 tredje ledd.

Ombudet vil først vurdere om endringene i arbeidsoppgavene kan sies å stille A i en dårligere stilling enn hun var før hun gikk ut i foreldrepermisjon, dernest om endringene har sammenheng med at hun var ute i foreldrepermisjon.

Når det gjelder vurderingen av hvorvidt endringene stilte A i en dårligere stilling enn hun var i før permisjonen, skal det i utgangspunktet legges til grunn en objektiv målestokk, jf. nemndas vedtak i sak 22/2006. Det må foreligge omstendigheter som tilsier at A ble stilt dårligere enn tidligere ved de nye arbeidsoppgavene. I vurderingen må det legges vekt på hva som vanligvis vil regnes som negative endringer. Dersom det objektivt sett er tvil om endringene skal karakteriseres som negative, vil arbeidstakers egen oppfatning av situasjonen kunne være av betydning.

I denne saken forelå det ikke noe endelig tilbud fra arbeidsgiver med hensyn til arbeidsoppgavene, fordi A sa opp stillingen sin under forhandlingene. Det er likevel ingen tvil om at hun ville bli fratatt arbeidsoppgaver etter endt foreldrepermisjon, blant annet ansvar for lønn, moms, forsikringer, pensjon og at det ble innledet forhandlinger med arbeidsgiver om dette. A opplevde også selv arbeidsgivers forslag som nedgradering. Ombudet legger til grunn at endringene innebar at hun ble stilt i en dårligere stilling enn hun hadde vært før hun gikk ut i foreldrepermisjon.

Det neste spørsmålet blir om det er grunn til å tro at endringene i arbeidsoppgaver har sammenheng med foreldrepermisjonen. Omorganiseringen ble foretatt da A var ute i foreldrepermisjon, og hun var den eneste som ble berørt av omorganiseringen. Etter ombudets mening gir dette i seg selv grunn til å tro at hun ble stilt dårligere som følge av permisjonen. Bevisbyrden går derfor over på arbeidsgiver, som dermed må sannsynliggjøre at det er andre omstendigheter som ligger til grunn for endringene.

Det er ikke omtvistet i saken at A i første omgang ga uttrykk for at hun ikke ønsket å returnere til sin opprinnelige stilling etter endt foreldrepermisjon, grunnet usikkerhet om barnehageplass. Hun ønsket en redusert stilling, samt mulighet for å arbeide hjemme fra. X Hotell- og konferansesenter hevder at det opprinnelige tilbudet som

ble presentert for A, tok utgangspunkt i hennes ønsker med hensyn til redusert stilling. Det fremkommer også av det siste tilbudet fra selskapet at A fikk tilbake mange av sine opprinnelige arbeidsoppgaver, da hun ga uttrykk for at hun likevel kunne jobbe heltid, samt at hun ikke ønsket hjemmekontor.

Før ombudet ser det dermed ut til at det opprinnelige utkastet til nye arbeidsoppgaver delvis hang sammen med As ønske om redusert stilling/hjemmekontor, og ikke selve foreldrepermisjonen.

X Hotell- og konferansesenter hevder uansett at årsaken til at de foretok omorganiseringer i administrasjonsavdelingen var tilsetting av ny økonomisjef. Bakgrunnen for tilsetting av økonomisjef var at administrerende direktør, på grunn av økt arbeidspress, ønsket å gi ifra seg arbeidsoppgaver hun hadde beholdt fra sin tid som økonomisjef. Behovet for ansettelse av en ny økonomisjef skal i følge selskapet først ha gjort seg gjeldende i den tiden A var ute i foreldrepermisjon.

Da daværende økonomisjef i juni 2006 også overtok posisjonen som administrerende direktør, overtok A noen arbeidsoppgaver fra økonomisjefstillingen, herunder ansvaret for forsikringer og pensjoner. Ved ansettelsen av en ny økonomisjef ble flere av disse arbeidsoppgavene tilbakeført til den nye økonomisjefen. Det er altså tilsettingen av økonomisjef som hovedsakelig er bakgrunnen for at A sine oppgaver ble endret. Det ser ut til å ha vært et tilfeldig sammenfall i tid at tilsettingen skjedde mens A var i permisjon.

Etter ombudets vurdering har arbeidsgiver dermed sannsynliggjort at de endrede arbeidsoppgavene ikke hadde sammenheng med foreldrepermisjonen, men en totalvurdering av hvordan arbeidsoppgavene skulle fordeles på en mest mulig hensiktsmessig måte.

Konklusjon:

Likestillings- og diskrimineringsombudet finner at X Hotell- og konferansesenter ikke handlet i strid med likestillingsloven § 3 om indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn da de endret As arbeidsoppgaver ved tilbakekomst fra foreldrepermisjon.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås
Likestillings- og diskrimineringsombud

Vedlegg: Orientering om adgangen til å bringe en sak inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda

Kopi: X

Saksbehandler: Serap Helin Hartwig