



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Unntatt Offentlighet

Offhl §5a jf fvl §13

Dok. ref.

07/16-20/LDO-311//AAS

Dato:

11.12.2007

Uttalelse i sak 07/16

Likestillings- og diskrimineringsombudet mottok en henvendelse fra A den 13. mars 2007. I henvendelsen reiste A spørsmål om Hotell X hadde vektlagt hennes graviditet i forbindelse med ansettelse av kjøkkenpersonale, i strid med likestillingsloven § 4 annet ledd, jf. § 3.

Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderer med at Hotell X har lagt vekt på As graviditet, i strid med likestillingsloven § 4 annet ledd, jf. § 3 annet ledd.

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

Sakens bakgrunn

Likestillings- og diskrimineringsombudet bygger på partenes skriftlige redegjørelse, samt forklaring fra B, i sin fremstilling av sakens bakgrunn.

A har i brev av 7. januar 2007 opplyst om at hun søkte på heltidsstilling som kokk ved Hotell X (heretter hotellet) i august 2006. A var på intervju i slutten av august s.å. A fikk ikke fast stilling, men ble tilbudt stilling som ekstravakt. A skrev under ekstrahjelpkontrakten som kokk ved hotellet den 11. september 2006. Hun startet å arbeide som kokk i midten av september.

A mener at graviditeten var årsak til at hun ikke ble ansatt i full stilling på hotellet. Under intervjuet fikk hun et bestemt inntrykk av at hun ville bli tilbudt 100 % fast stilling. C – som hadde intervjuet – skal på slutten ha spurt hvilke fremtidsplaner A hadde. A svarte da at hun var gravid.

A hevder at det var etter at hun hadde opplyste om graviditeten at stillingen ble omtalt som ekstravakt ved hotellet. C skal også ha sagt til henne at *"hun kanskje ikke hadde nok energi til en fulltidsstilling når hun var gravid"*.

Til ombudet har hun opplyst at hun i begynnelsen fikk arbeide i tilnærmet 100 % stilling, og derfor var fornøyd med ansettelsesforholdet. Da hun fikk arbeidslistene for november var hun imidlertid tiltenkt mye mindre arbeid enn tidligere. I tillegg så A at det var kommet et nytt navn på arbeidslisten. Det viste seg i ettertid at denne personen var ansatt i fulltidsstilling ved hotellet.

Hotellet avviser at de la vekt på As graviditet da hun ble tilbudt ekstravaktstilling. De bestrider at A ble lovet 100 % stilling under intervjuet. Hotellet gjør gjeldende at det under intervjuet ble formidlet at *"både 100 % stilling og ekstrahjelpkontrakt ville bli vurdert"*.

A ble tilbudt å være ekstrahjelp på grunn av hotellets *"definerte behov"*. Det understrekes at hotellets *"ansettelser er gjort på grunnlag av ønsket om kompetanse"*. Hotellet bekrefter videre å ha foretatt en ansettelse etter at A tiltrådte sin stilling som ekstravakt. Hotellet ansette da en konditor (D). De begrunner

ansettelsen av D med at hotellet hadde behov for en annen kompetanse enn den A har.

Hotellet har videre fremhevet at de hadde behov for mer erfarne kokker. As manglet praksis, og det ville derfor være vanskelig å sette henne på selvstendige vakter.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har valgt å innhente vitneforklaring fra en ansatt ved hotellet, jf. diskrimineringsombudsloven § 11 første ledd. B har i brev av 14. august 2007, forklart at hun overhørte flere diskusjoner mellom C og A. Hun bekrefter å ha overhørt C si at A *”måtte jo skjønne at hun [C] måtte se litt lengre frem i tid”*, eller noe lignende. B gir uttrykk for at hun forstod dette som at C *”ville ansette noen som skulle jobbe der lengre enn et halvt års tid”*.

B har også gitt uttrykk for at hun syntes *”det var rart at [hotellet] ansatte en konditor som frokostkokk etter at A hadde begynt. Hvis det var sånn at [C] ikke syntes at [A] hadde nok erfaring til å jobbe som kokk, hadde jo denne stillingen vært perfekt for å kunne bygge opp nok erfaring for å senere gå inn i rollen som vanlig kokk ved hotellet”*. Ingen av partene har hatt kommentarer til Bs forklaring.

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.

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. Det er tilstrekkelig at det fremlegges opplysninger som gir grunn til å tro at diskriminering har funnet sted, men det er ikke tilstrekkelig med en påstand om diskriminering. Dersom opplysningene i saken gir grunn til å tro at diskriminering har funnet sted, må den som beskyldes for diskriminering, bevise at diskriminering ikke har funnet sted.

Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering

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.

Det første spørsmålet ombudet må ta stilling til er om det er ”*grunn til å tro*” at A har blitt diskriminert av hotellet på grunn av graviditet, jf. likestillingsloven § 3 annet ledd nr. 2, jf § 4 annet ledd, jf. § 16.

Ombudet vil presisere at vernet mot forskjellsbehandling på grunn av graviditet er sterkt, særlig innen arbeidsliv, da forskjellsbehandling på dette området kan true viktige rettigheter for kvinner.

Det er uomtvistet at hotellet ansatte A som ekstravakt i begynnelsen av september 2006. Ombudet legger til grunn at hun ble vurdert som kompetent til å arbeide som kokk ved hotellet. Videre er det uomtvistet at A var gravid ved ansettelsen, og at hotellet kjente til dette. Ombudet forstår Bs forklaring slik: C måtte tenke fremover når hun skulle ansette ny kokk. I et lengre perspektiv passet det derfor dårlig å ansette A som var gravid, og ville bli borte i forbindelse med foreldrepermisjon. Det har ikke kommet innsigelser på Bs forklaring. Ombudet vurderer forklaringen som troverdig og finner ikke grunn til å trekke denne i tvil.

Ombudet finner på grunn av disse opplysningene at det er ”*grunn til å tro*” at A ble diskriminert på grunn av sin graviditet, da hotellet ansatte en annen i full stilling som kokk ved hotellet.

Hotellet må derfor føre bevis for at diskriminering ikke har funnet sted. Spørsmålet ombudet skal vurdere er om hotellet har klart å vise til at andre omstendigheter enn As graviditet, var årsak til at hun ikke ble ansatt i fast 100 % stilling ved hotellet.

Følgende opplysninger er lagt frem av hotellet, som begrunnelse for å ansette en annen enn A:

- De hadde behov for en annen kompetanse enn den A har og derfor ansatte de en konditor
- A hadde for kort erfaring etter fagbrevet

Behovet for å ansette personale etter ønsket faglig kompetanse, er i utgangspunktet et relevant hensyn. Dersom det er korrekt at hotellet hadde behov for en konditor istedenfor en kokk, kan dette være tilstrekkelig til at hotellet oppfyller sin bevisbyrde.

Ombudet vil her presisere at man bør være tilbakeholdne med å overprøve en arbeidsgivers vurdering av hvilken kompetanse bedriften har behov for. Det ombudet må vurdere er om den begrunnelse som er gitt er reell.

Det er imidlertid kommet frem opplysninger i saken som tilsier at D arbeider som frokostkokk ved hotellet. Det er ikke noe som tyder på at en konditor behersker denne typen arbeid bedre enn en kokk. Hotellets argument om at de hadde behov for en konditor, og ikke en frokostkokk er dermed lite troverdig. Behovet for konditorkompetanse er heller ikke underbygget med konkrete eksempler fra hotellets side. Det er videre fremhevet i forklaringen til B at hun ikke kunne forstå hvorfor A ikke kunne utføre oppgavene som frokostkokk med sin kompetanse. Ombudet stiller seg også uforstående til dette.

Hotellet har også hevdet at A har for kort erfaring til å kunne ha selvstendige vakter som kokk. Hotellet har oversendt kompetansebevis for D. Kompetansebeviset viser at D var ferdigutdannet konditor 28. juni 2006, kort tid før hun ble ansatt av hotellet. Det er derfor ikke noe som tyder på at D hadde lengre erfaring, enn det A hadde på ansettelsestidspunktet.

Noe utover dette er ikke gjort gjeldende fra hotellets side. Hotellet har dermed ikke klart å sannsynliggjøre at det ikke har funnet sted forskjellsbehandling i strid med loven. Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderer derfor med at Hotell X har handlet i strid med likestillingsloven § 4, annet ledd, jf. § 3 annet ledd, i denne saken.

* * *

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 allikevel oppfordre Hotell X til å komme fram til en minnelig ordning med A om et

erstatningsbeløp. Ombudet ber om en tilbakemelding på om Hotell X vil følge ombudets oppfordring innen tre uker fra mottakelse av uttalelsen.

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